



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
NILO JÄÄSKINEN
prezentate la 12 iulie 2012¹

Cauza C-202/11

**Anton Las
împotriva
PSA Antwerp NV**

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgia)]

„Interpretarea articolului 45 TFUE — Libera circulație a lucrătorilor — Restricții — Utilizarea limbilor — Reglementare care prevede o obligație pentru o întreprindere situată în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei de a redacta în limba olandeză, sub sancțiunea nulității, toate documentele referitoare la raporturile de muncă — Contract de muncă ce prezintă un caracter internațional — Articolul 4 TUE — Diversitate lingvistică — Identitate națională — Lipsa proporționalității măsurilor în discuție”

I – Introducere

1. În prezenta cauză, arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen) (Belgia) solicită Curții să se pronunțe asupra problemei dacă dispozițiile articolului 45 TFUE² se opun unei reglementări precum Decretul Comunității flamande din Regatul Belgiei, adoptat la 19 iulie 1973, care reglementează utilizarea limbilor în cadrul relațiilor sociale dintre angajatori și lucrători, precum și al măsurilor și deciziilor întreprinderilor prevăzute prin legi și regulamente³ (denumit în continuare „Decretul flamand privind utilizarea limbilor”).
2. În temeiul acestui text, în condițiile în care un angajator are sediul permanent în regiunea de limbă olandeză⁴, utilizarea acestei limbi este impusă pentru toate „relațiile sociale” în sens larg, întrucât această noțiune pare să înglobeze, pe lângă contractele de muncă, toate contactele individuale și colective, atât verbale, cât și scrise, care se stabilesc între angajatori și lucrători și care au un raport direct sau indirect cu locul de muncă.
3. Cerințe similare *mutatis mutandis* figurează în normele de dreptul muncii ale celorlalte entități din Regatul Belgiei și din anumite state membre ale Uniunii Europene, însă acestea determină modalități de aplicare diferite.

1 — Limba originală: franceza.

2 — Decizia de trimitere depusă la 28 aprilie 2011 vizează în realitate „articolul 39 din Tratatul CE”, însă acesta a devenit articolul 45 TFUE de la intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, survenită la 1 decembrie 2009.

3 — Taaldecree tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen (*Belgisch Staatsblad* din 6 septembrie 1973, p. 10089).

4 — Observăm că, în dosarul înaintat Curții, se face uneori confuzie între „Regiunea flamandă”, în sensul articolului 3 din Constituția belgiană, și „regiunea de limbă olandeză”, în sensul articolului 4 din aceasta.

4. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare a fost înaintată Curții în cadrul unui litigiu apărut cu privire la plata unor sume diverse în urma unei concesiuni între domnul Las, resortisant olandez care are reședința în Țările de Jos, dar care își exercită activitățile salariale în principal în Belgia, și fostul său angajator, PSA Antwerp NV (denumit în continuare „PSA Antwerp”), societate stabilită în Flandra, care aparține unui grup de anvergură internațională.

5. În esență, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă principiul liberei circulații a lucrătorilor se opune, pentru motivul că ar fi constituit un obstacol nejustificat și/sau disproporționat în calea acestei libertăți, ca o reglementare a unui stat membru să impună, în condiții echivalente celor prevăzute de decretul în discuție, utilizarea unei anumite limbi pentru redactarea unor documente referitoare la raportul de muncă atunci când raporturile de muncă în discuție se înscriu într-un context transfrontalier.

6. Curtea a constituit deja puncte de reper esențiale pentru a răspunde la prezenta întrebare, declarând în Hotărârea Groener⁵ că „[d]ispozițiile Tratatului CEE nu se opun adoptării unei politici care vizează apărarea și promovarea limbii unui stat membru care este atât limba națională, cât și prima limbă oficială. Totuși, punerea în aplicare a acestei politici nu trebuie să aducă atingere unei libertăți fundamentale, precum libera circulație a lucrătorilor. Prin urmare, cerințele care decurg din măsurile destinate să pună în aplicare o asemenea politică nu trebuie să fie, în niciun caz, disproporționate în raport cu scopul urmărit și modalitățile de aplicare a acestora nu trebuie să implice discriminări în detrimentul resortisanților altor state membre.

II – Cadrul juridic

7. Decretul flamand privind utilizarea limbilor⁶, care face obiectul cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare, a fost adoptat în temeiul articolului 129 alineatul 1 al treilea paragraf din Constituția belgiană, potrivit căruia „[p]arlamentele Comunității franceze și Comunității flamande, fiecare în ceea ce îl privește, reglementează prin decret, cu excluderea legiuitorului federal, utilizarea limbilor în cadrul: [...] relațiilor sociale dintre angajatori și personalul acestora, precum și al măsurilor și al deciziilor întreprinderilor prevăzute prin legi și regulamente”.

8. Articolul 1 primul paragraf din Decretul flamand privind utilizarea limbilor definește domeniul de aplicare al acestuia după cum urmează:

„Prezentul decret se aplică persoanelor fizice și juridice care au sediul permanent în regiunea de limbă olandeză^[7]. Acesta reglementează utilizarea limbilor în materie de relații sociale între angajatori și lucrători, precum și în materie de măsuri și decizii ale întreprinderilor prevăzute prin lege. [...]”

9. Articolul 2 din acest decret prevede că, „[î]n cadrul relațiilor sociale dintre angajatori și lucrătorii angajați și al măsurilor și al deciziilor întreprinderilor prevăzute prin lege trebuie să se utilizeze exclusiv limba olandeză”.

10. Articolul 5 din decretul menționat are următorul cuprins:

„Toate măsurile și deciziile angajatorului prevăzute prin lege și toate documentele destinate personalului acestuia se redactează în limba olandeză.

5 — Hotărârea din 28 noiembrie 1989 (C-379/87, Rec., p. 3967, punctul 19).

6 — Versiunea franceză a dispozițiilor decretului menționat, astfel cum este prevăzută mai jos, poate fi consultată pe internet la următoarea adresă: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1973071901&table_name=loi

7 — Precizăm că termenii „sau care se ocupă de personal în regiunea de limbă olandeză” au fost eliminați de Cour constitutionnelle [Curtea Constituțională] (fostă Cour d'arbitrage [Curtea de Arbitraj]) în Hotărârea din 30 ianuarie 1986 (*Moniteur belge* din 12 februarie 1986, p. 1710), care a anulat, de asemenea, termenii din articolul 5 din decretul menționat.

Totuși, în cazul în care componența personalului justifică acest lucru și la cererea unanimă a lucrătorilor-delegați ai consiliului întreprinderii, sau, în lipsa unui astfel de consiliu, la cererea unanimă a delegației din partea sindicatului, sau, în lipsa ambelor, la cererea unui delegat al unei organizații sindicale reprezentative, angajatorul trebuie să atașeze la avize, comunicări, acte, certificate și formulare destinate personalului o traducere în una sau în mai multe limbi.

[...]”

11. Articolul 10 primul, al doilea și al cincilea paragraf din același decret prevede ca sancțiuni de natură civilă:

„Înscrisurile sau măsurile care încalcă dispozițiile prezentului decret sunt nule de drept. Instanța constată din oficiu nulitatea.

Auditeur du travail competent, funcționarul Comisiei permanente de control lingvistic și orice persoană sau asociație care poate justifica un interes direct sau indirect poate solicita constatarea nulității în fața tribunal du travail [Tribunalul pentru Litigii de Muncă] de la sediul angajatorului.

[...]

Constatarea nulității nu poate aduce atingere lucrătorului și apăra drepturile terților. Angajatorul răspunde de prejudiciul cauzat de măsurile sau de deciziile nule lucrătorului sau terților.

[...]”

III – Acțiunea principală, întrebarea preliminară și procedura în fața Curții

12. Pe baza unei „Letter of Employment” din 10 iulie 2004 redactată în limba engleză (denumită în continuare „contractul de muncă”), domnul Las, resortisant olandez cu reședința în Țările de Jos, a fost angajat în calitate de „Chief Financial Officer”, pe durată nedeterminată, de PSA Antwerp⁸, societate cu sediul în Antwerpen (Belgia), dar care aparține unui grup multinațional care exploatează terminale portuare care are sediul la Singapore. Contractul de muncă prevedea că domnul Las își desfășoară munca în principal în Belgia, chiar dacă o parte din prestații trebuia să fie efectuată și de pe teritoriul Țărilor de Jos.

13. Prin scrisoarea în limba engleză din 7 septembrie 2009, domnul Las a fost concediat, cu efect imediat. În conformitate cu articolul 8 din contractul de muncă, PSA Antwerp a plătit domnului Las o indemnizație de concediere echivalentă cu trei salarii lunare, precum și o indemnizație complementară echivalentă cu șase salarii lunare.

14. Prin scrisoarea din 26 octombrie 2009, avocatul domnului Las a susținut la PSA Antwerp că contractul de muncă, în special articolul 8 din acesta, nu era redactat în limba olandeză și că această clauză încâlca, așadar, dreptul aplicabil. S-a solicitat plata unei indemnizații de concediere echivalentă cu 20 de salarii lunare, a indemnizației de concediu restantă, a primei pentru exercițiul 2008 și a indemnizației de concediu datorate pentru aceasta, precum și plata unei indemnizații pentru zilele de concediu neefectuate.

8 — Cu precizarea că, la acea dată, aceasta era denumită încă NV Hesse-Noord Natie.

15. Instanța de trimitere arată că, deși contractul de muncă în discuție conține o clauză prin care se atribuie competența instanțelor olandeze, precum și o clauză care prevede aplicarea dreptului olandez, părțile din acțiunea principală au admis că tribunal du travail din Belgia era competent și că dreptul belgian se aplica, în temeiul articolului 6 alineatele 1 și 2 din Convenția de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale⁹. În schimb, părțile au puncte de vedere contrare în ceea ce privește limba care ar fi trebuit utilizată pentru redactarea contractului de muncă și consecințele care decurg de aici.

16. La 23 decembrie 2009, domnul Las a sesizat arbeidsrechtbank te Antwerpen pentru a obține obligarea PSA Antwerp la plata către acesta a unor sume considerabil mai ridicate decât cele obținute. În susținerea pretențiilor sale, acesta a afirmat în special că articolul 8 din contractul său de muncă redactat în limba engleză era afectat de nulitate absolută pentru încălcarea dispozițiilor Decretului flamand privind utilizarea limbilor care prevede utilizarea limbii olandeze în întreprinderile al căror sediu permanent este stabilit în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei.

17. PSA Antwerp a susținut că decretul menționat nu poate fi aplicat în cazul unor situații în care o persoană își exercită dreptul la libera circulație a lucrătorilor, din moment ce acest text ar constitui un obstacol în calea acestei libertăți fundamentale care nu poate fi justificat de motive imperative de interes general în sensul jurisprudenței Curții. PSA Antwerp a adăugat că contractul de muncă trebuia să fie respectat, întrucât documentul în discuție era conform cu voința părților exprimată într-o limbă care putea fi înțeleasă de fiecare dintre ele, și anume limba engleză, precizându-se că directorul societății respective care a semnat acest contract este resortisant singaporian care nu cunoaște limba olandeză.

18. Dând curs cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulate de PSA Antwerp și exprimându-și îndoiele în ceea ce privește faptul că un motiv de interes general necesită să se impună ca contractul de muncă să fie redactat în limba olandeză într-o situație transfrontalieră precum cea în discuție în care părțile – în speță un angajat vorbitor de limbă olandeză și un angajator nevorbitor de limbă olandeză – au ales în mod manifest, dată fiind importanța funcției care urma să fie ocupată, să redacteze un contract de muncă într-o limbă înțeleasă de cele două părți, arbeidsrechtbank te Antwerpen a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară, prin decizia de trimitere înregistrată la 29 aprilie 2011:

„Decretul Comunității flamande privind utilizarea limbilor din 19 iulie 1973 încalcă articolul [45 TFUE] referitor la libera circulație a lucrătorilor în Uniunea Europeană, în măsura în care impune oricărei întreprinderi al cărei sediu se află în [r]egiunea [de limbă olandeză] să redacteze în limba olandeză, sub sancțiunea nulității, toate documentele referitoare la raportul de muncă, în cazul angajării unui lucrător într-un post cu caracter internațional?”

19. Domnul Las, PSA Antwerp, guvernele belgian și grec, Comisia Europeană, precum și Autoritatea de Supraveghere AELS¹⁰ au furnizat Curții observații scrise.

20. La ședința din 17 aprilie 2012, toate aceste părți au fost reprezentate.

9 — Versiune consolidată, JO C 334 din 30 decembrie 2005, p. 1. Convenția menționată a fost înlocuită, începând cu 17 decembrie 2009, prin Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO L 177, p. 6, denumit în continuare „Regulamentul Roma I”).

10 — Observăm că Comisia arată, printre altele, că acțiunea principală ar trebui să determine Curtea să se pronunțe asupra legislației aplicabile situației de securitate socială a domnului Las. În opinia noastră, această problemă este în afara întrebării preliminare adresate. Cu toate acestea, subliniem că legea aplicabilă contractului de muncă este desemnată de dispozițiile Regulamentului Roma I, iar nu de normele referitoare la stabilirea legii aplicabile în materie de securitate socială.

IV – Analiză

A – *Observații introductive*

21. Părțile care au prezentat observații în fața Curții au puncte de vedere contrare în ceea ce privește răspunsul care trebuie dat la întrebarea preliminară menționată mai sus. PSA Antwerp și Autoritatea de Supraveghere AELS apreciază că principiul liberei circulații a lucrătorilor se opune unei reglementări precum cea în discuție, în timp ce ceilalți intervenienți, și anume domnul Las cu titlu subsidiar, guvernele belgian și grec, precum și Comisia au un punct de vedere contrar.

22. În ceea ce privește aplicabilitatea dreptului Uniunii în cadrul prezentei cauze, subliniem că caracterul transfrontalier al raportului de muncă în discuție în acțiunea principală provine din mai multe elemente. Astfel, salariatul în cauză este un resortisant olandez cu reședința în Țările de Jos, dar, în temeiul unui contract de muncă redactat în limba engleză, acesta este determinat să își desfășoare activitatea atât în Belgia, cât și în Țările de Jos pentru o întreprindere care aparține unui grup multinațional și al cărei sediu permanent este situat în Belgia, mai precis în regiunea de limbă olandeză.

23. Întrucât domnul Las și-a exercitat astfel libertatea resortisanților Uniunii de a circula dintr-un stat membru în altul ca lucrător, rezultă de aici că situația sa nu este „pur internă” în sensul jurisprudenței constante a Curții¹¹ și ține, așadar, de domeniul de aplicare al dispozițiilor de drept al Uniunii a căror interpretare este solicitată de instanța de trimitere.

24. Pe de altă parte, faptul că libera circulație a lucrătorilor este invocată, în speță, nu de acesta, ci de fostul său angajator nu determină inaplicabilitatea dreptului Uniunii, având în vedere jurisprudența Curții. Astfel, după cum aceasta a subliniat deja, pentru a fi eficace și util, dreptul lucrătorilor de a fi angajați și încadrați în muncă fără discriminare are drept consecințe necesare dreptul angajatorilor de a-i angaja respectând regulile în materia liberei circulații a lucrătorilor. În caz contrar, statele membre ar avea posibilitatea de a eluda cu ușurință aceste norme, impunând angajatorilor condiții de angajare care să conducă la restrângerea exercitării acestei libertăți pe care o poate pretinde un lucrător¹².

B – *Cu privire la existența unui obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor*

25. Potrivit unei jurisprudențe consacrate¹³, ansamblul dispozițiilor tratatului referitoare la libera circulație a persoanelor se opune măsurilor naționale care ar putea să împiedice sau să facă mai puțin atractivă utilizarea, de către resortisanții Uniunii, a libertăților fundamentale garantate de tratat. În special, sunt interzise măsurile care fac mai dificilă desfășurarea unei activități economice pe teritoriul unui alt stat membru.

11 — A se vedea printre altele Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman (C-415/93, Rec., p. I-4921, punctul 89 și următoarele), precum și Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon (C-212/06, Rep., p. I-1683, punctul 33 și următoarele).

12 — Hotărârea din 7 mai 1998, Clean Car Autoservice (C-350/96, Rec., p. I-2521, punctele 19-25), și Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC (C-208/05, Rep., p. I-181, punctele 22 și 23).

13 — A se vedea în special Hotărârea Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon, citată anterior (punctul 44 și următoarele și jurisprudența citată), și Hotărârea din 1 decembrie 2011, Comisia/Ungaria (C-253/09, Rep., p. I-12391, punctul 46 și următoarele și jurisprudența citată).

26. Subliniem că nu există o normă de armonizare în dreptul derivat al Uniunii care să fie aplicabilă în cazul utilizării limbilor în ceea ce privește redactarea documentelor referitoare la raportul de muncă¹⁴. În special, astfel cum subliniază Comisia, Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă nu conține dispoziții cu privire la limba care trebuie utilizată în acest scop¹⁵.

27. Prin aceasta, trebuie să se facă distincție între prezenta cauză și alte cauze în care Curtea a trebuit să se pronunțe asupra obstacolelor care rezultă din cerințele lingvistice în materie de liberă circulație a persoanelor¹⁶. De asemenea, jurisprudența anterioară cu privire la restricțiile de această natură care au adus atingere altor libertăți fundamentale garantate de tratat nu oferă indicații care ar permite să se răspundă cu ușurință la întrebarea preliminară adresată în prezenta cauză¹⁷.

28. Subliniem că, în prezenta cauză, instanța de trimitere a delimitat în mod expres obiectul cererii sale. Astfel, întrebarea preliminară privește redactarea documentelor referitoare la raportul de muncă și, așadar, numai raporturile de muncă scrise, chiar dacă norma în discuție pare să reglementeze și raporturile de muncă verbale. În plus, întrebarea adresată este plasată în contextul special al unui „post cu caracter internațional”, potrivit modului său de redactare.

29. Conform informațiilor de care dispunem, marea majoritate a legislațiilor statelor membre nu prevede obligații în ceea ce privește limba care trebuie utilizată în cadrul raporturilor de muncă. După informațiilor noastre, în 17 din 25 de state membre¹⁸ nu există cerințe lingvistice echivalente cu cea care există în Decretul flamand privind utilizarea limbilor, dar o astfel de obligație figurează în normele în vigoare în cadrul a 8 state membre¹⁹.

30. Prin impunerea utilizării limbii olandeze pentru toate actele și documentele referitoare la raportul de muncă pentru resortisanții belgieni, precum și pentru resortisanții străini angajați de întreprinderi stabilite în regiunea de limbă olandeză, în opinia noastră, decretul în discuție este susceptibil să aibă un efect de descurajare față de lucrătorii și de angajatorii care nu sunt vorbitori de olandeză, și anume, în general, cei care provin din alte state membre decât Regatul Belgiei și Regatul Țărilor de Jos.

31. Apreciem că un impediment lingvistic există pentru aceștia din urmă nu numai în ceea ce privește condițiile de intrare într-o activitate profesională, dar și în ceea ce privește condițiile de exercitare a acestei activități.

14 — În lipsa unei armonizări în materie, statele membre sunt libere să ia măsuri naționale, chiar regionale având un astfel de obiect, dar trebuie să respecte tratatul și principiile generale de drept al Uniunii și în special articolul 45 TFUE (a se vedea prin analogie Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania, C-490/04, Rep., p. I-6095, punctul 19).

15 — JO L 288, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174. Observăm că, în cadrul prezentei cauze, Comisia a arătat că, în conformitate cu articolul 6 din aceasta, directiva menționată nu armonizează condițiile de formă ale contractului de muncă de care ține limba în care acesta trebuie să fie întocmit.

16 — În ceea ce privește condițiile de acces la un loc de muncă referitoare la limbă, a se vedea printre altele, cu privire la un lucrător salariat, Hotărârea Groener, citată anterior, și cu privire la sediul unor lucrători independenți, indiferent dacă aceștia sunt medici stomatologi, Hotărârea din 4 iulie 2000, Haim (C-424/97, Rec., p. I-5123, punctul 50 și urm.), sau avocați, Hotărârea din 19 septembrie 2006, Wilson (C-506/04, Rec., p. I-8613, punctul 70 și urm.), și Hotărârea din 19 septembrie 2006, Comisia/Luxemburg (C-193/05, Rec., p. I-8673, punctul 40 și urm.).

17 — În materia de liberă circulație a mărfurilor și în special de etichetare, domeniu în care au fost interzise măsurile naționale care prevăd utilizarea unei limbi fără a permite ca o altă limbă înțeleasă cu ușurință de cumpărători să fie utilizată, a se vedea Hotărârea din 12 septembrie 2000, Geffroy (C-366/98, Rec., p. I-6579, punctul 24 și urm., precum și jurisprudența citată). În ceea ce privește egalitatea de tratament a persoanelor care țin de utilizarea limbilor în fața instanțelor penale, a se vedea Hotărârea din 24 noiembrie 1998, Bickel și Franz (C-274/96, Rec., p. I-7637, punctul 13 și urm., precum și jurisprudența citată), care arată importanța deosebită a protecției drepturilor și facilităților persoanelor în materie lingvistică pentru a-și apăra libertățile fundamentale.

18 — Nu dispunem de elemente cu privire la normele aplicabile în acest domeniu în Cipru și în Luxemburg.

19 — Această situație se regăsește în Franța, în Letonia, în Lituania, în Polonia, în România, în Slovenia și în Slovacia, precum și în diversele entități lingvistice din Regatul Belgiei.

32. Astfel, este posibil ca un lucrător care nu cunoaște limba olandeză să ezite să semneze un contract redactat în această limbă, de teama de a nu sesiza cu adevărat la ce se angajează. În mod logic, cei care recrutează și care intră în domeniul de aplicare al decretului menționat pot prefera un candidat pentru că este vorbitor de olandeză, iar nu în funcție de alte criterii de angajare pe care acești angajatori le-ar fi putut prefera în cazul în care o asemenea reglementare nu ar fi existat.

33. Această constatare se aplică în pofida faptului că, în cadrul acțiunii principale, domnul Las nu ar fi fost defavorizat în practică dacă decretul respectiv ar fi fost respectat, întrucât cunoaște limba olandeză, astfel cum susține pentru a solicita aplicarea reglementării amintite în favoarea sa.

34. Prin efectul-ogindă al obstacolului cu care s-au confruntat astfel lucrătorii, angajatorii care provin din alte state membre care sunt stabiliți în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei nu pot oferi condiții de angajare lipsite de impedimentele lingvistice prevăzute de decretul în discuție. În practică, aceștia sunt determinați să angajeze numai salariați care înțeleg limba olandeză, pentru care va fi mai ușor să comunice în această limbă. În plus, spre deosebire de întreprinderile care provin din regiunea amintită, angajatorii care au o anvergură internațională care își stabilesc aici sediul permanent trebuie să facă față unor complicații administrative și unor costuri de funcționare suplimentare. Astfel, limba de lucru, de administrare și de gestiune a unor astfel de angajatori este adeseori o altă limbă decât olandeza. În această situație, ei sunt obligați să înlocuiască formularele obișnuite ale contractelor de muncă și toate celelalte acte sau documente referitoare la raportul de muncă ce țin de gestionarea personalului și să solicite juriștilor vorbitori de olandeză să îi ajute în acest sens.

35. De altfel, în Hotărârea Comisia/Germania, citată anterior, Curtea a admis că obligația impusă de un stat membru angajatorilor străini care angajează lucrători pe teritoriul național de a traduce în limba acestui stat anumite documente referitoare la raportul de muncă era susceptibilă să constituie o restricție privind libera prestare a serviciilor, în sensul că aceasta presupunea cheltuieli, precum și eforturi administrative și financiare suplimentare pentru întreprinderile stabilite în alt stat membru²⁰.

36. Adăugăm că astfel de angajatori se pot confrunta cu o insecuritate juridică considerabilă în cazul în care, ca și în temeiul reglementării în discuție în acțiunea principală, încălcarea cerinței lingvistice este sancționată printr-o nulitate care modifică echilibrul raporturilor contractuale.

37. Importanța sancțiunilor aplicate în cazul nerespectării normele prevăzute de Decretul flamand privind utilizarea limbilor²¹, aspect asupra căruia vom reveni, poate constitui un alt element de natură să se opună exercitării depline a libertății de circulație a lucrătorilor. În această privință, potrivit jurisprudenței, pot exista sancțiuni care prezintă gravitate astfel încât acestea generează un obstacol în calea libertăților fundamentale garantate de dreptul primar, amploarea acestei gravități urmând să fie apreciată de instanța națională sesizată²².

38. Întrucât angajații și angajatorii care nu sunt vorbitori de olandeză pot fi astfel descurajați să își exercite respectivele libertăți prin constrângerile lingvistice care rezultă dintr-o reglementare precum cea în discuție în acțiunea principală, în opinia noastră, există un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor în acest cadru, obstacol care nu este nici incert, nici indirect, contrar celor susținute de domnul Las. Problema care se ridică în continuare este de a ști dacă un astfel de obstacol poate fi totuși justificat, în condiții conforme cu jurisprudența Curții.

39. Observăm, chiar dacă este vorba despre o altă problemă juridică, că, în mod evident, nu există o discriminare directă în prezenta cauză, întrucât reglementarea în discuție este aplicabilă angajatorilor și angajaților fără a distinge în funcție de cetățenia sau de naționalitatea acestora. În schimb, considerăm că există o discriminare indirectă pentru faptul că, sub acoperirea unor criterii aparent

20 — Punctul 68 și următoarele.

21 — În conformitate cu articolul 10 din acesta.

22 — A se vedea Hotărârea din 31 martie 1993, Kraus (C-19/92, Rec., p. I-1663, punctul 41).

neutre, bariera lingvistică referitoare la utilizarea obligatorie a limbii olandeze face mai dificilă atât accesul la un loc de muncă, cât și modalitățile de desfășurare a activității în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei pentru resortisanții altor state membre, în afara celor care provin din Țările de Jos. Cu toate acestea, o asemenea discriminare indirectă este inerentă oricărei cerințe referitoare la cunoașterea sau la utilizarea unei limbi și poate fi justificată de aceleași motive ca cele invocate în privința unei bariere lingvistice. În consecință, nu vom consacra considerații separate acestei probleme.

C – Cu privire la eventualele justificări ale obstacolului constat

40. Conform jurisprudenței, măsurile naționale care constituie obstacole în calea exercitării efective a libertăților fundamentale garantate de tratat pot fi totuși admise, cu condiția ca acestea să urmărească un obiectiv care să poată fi calificat drept motiv imperativ de interes general, să fie de natură să asigure realizarea unui astfel de obiectiv și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia²³.

41. În speță, se ridică problema dacă obstacolul în calea liberei circulații a lucrătorilor garantate de articolul 45 TFUE este justificat în mod corespunzător de obiective legitime, precum și de utilizarea unor mijloace adecvate și proporționale în același timp pentru atingerea acestora. Nu aceasta este situația, în opinia noastră, în cazul motivelor care urmează, precizându-se de la bun început că, deși admitem legitimitatea în sine a celor trei motive invocate pentru a apăra reglementarea în discuție, contestăm în schimb atât caracterul necesar, cât și caracterul proporțional al metodelor utilizate în acest scop²⁴.

1. Cu privire la caracterul inadaptat al măsurilor în discuție în raport cu obiectivele de interes general invocate

42. Decretul flamand privind utilizarea limbilor nu menționează motivele precise pentru care legiuitorul regiunii lingvistice în cauză a prevăzut utilizarea exclusivă a limbii olandeze pentru toate raporturile de muncă, în condițiile prevăzute de această reglementare. Singurul element cert este că acest decret are drept temei juridic articolul 129 alineatul 1 punctul 3 din Constituția belgiană, care conferă competență exclusivă Parlamentului Comunității flamande pentru a reglementa, în cadrul teritoriului aferent, modalitățile de utilizare a limbilor în cadrul relațiilor sociale dintre angajatori și personalul acestora, precum și al măsurilor și deciziilor întreprinderilor prevăzute prin legi și regulamente, precizându-se că aceeași competență este formulată în paralel în favoarea Parlamentului Comunității franceze.

43. Cu toate acestea, potrivit indicațiilor oferite Curții de guvernul belgian, pot fi invocate trei motive de justificare: primul, referitor la protecția lucrătorilor, al doilea, referitor la exercitarea unui control eficace de către autoritățile administrative și judiciare, și ultimul, referitor la apărarea și încurajarea utilizării limbii oficiale a unei entități regionale. Trebuie să se examineze dacă obstacolul identificat poate fi justificat de unul dintre aceste motive pentru rațiuni imperative de interes general, în sensul jurisprudenței citate anterior.

23 — A se vedea între altele Hotărârea din 16 martie 2010, *Olympique Lyonnais* (C-325/08, Rep., p. I-2177, punctul 38 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea Comisia/Ungaria, citată anterior (punctul 69 și jurisprudența citată).

24 — În conformitate cu normele de bază definite în Hotărârea *Groener*, citată anterior (punctul 19).

a) În ceea ce privește motivul întemeiat pe protecția lucrătorilor

44. În susținerea Decretului flamand privind utilizarea limbilor, guvernul belgian invocă preocupări sociale, amintindu-se că Curtea a statuat în mod repetat că printre obiectivele de interes general care pot justifica o restricție a libertăților fundamentale se numără protecția lucrătorilor²⁵.

45. Cu toate acestea, utilizarea obligatorie și exclusivă a limbii olandeze nu poate proteja în realitate decât lucrătorii care cunosc suficient această limbă pentru a înțelege ceea ce înseamnă informațiile pe care le va notifica angajatorul în limba olandeză oral sau în scris. În schimb, lucrătorii care nu cunosc limba olandeză sunt defavorizați în raport cu ceilalți, nu numai atunci când aceștia intenționează să aibă acces la un loc de muncă, a cărui exercitare va necesita o comunicare în limba olandeză în temeiul decretului în discuție, dar și pe toată durata acestei angajări, în ipoteza în care ar reuși să depășească bariera la angajare. Pentru aceștia din urmă, din reglementarea menționată poate rezulta o incertitudine în ceea ce privește conținutul precis al drepturilor și al obligațiilor care rezultă din contractul lor de muncă și în ceea ce privește condițiile exacte ale activității lor profesionale, insecuritate atât juridică, cât și practică pe care nu o pot îmbunătăți decât cu ajutorul unor terțe persoane.

46. Protecția efectivă a tuturor categoriilor de lucrători ar necesita mai degrabă ca contractul de muncă să fie accesibil într-o limbă pe care angajatul o înțelege cu ușurință, astfel încât consimțământul acestuia să fie clar pe deplin, iar nu viciat. Amintim că Directiva 91/533 prevede că angajatorul este obligat să aducă în scris la cunoștința lucrătorului căruia i se aplică această directivă toate elementele esențiale ale contractului sau ale raportului de muncă, a căror listă este prevăzută la articolul 2 din directiva menționată. Pare necesar ca, în vederea asigurării efectului util al informării care privește un număr minim de date pe care lucrătorul nu trebuie să le ignore, aceasta să îi fie transmisă într-o limbă pe care o cunoaște suficient pentru a sesiza implicațiile raportului de muncă. Or, Decretul flamand privind utilizarea limbilor prevede mijloace care nu sunt adecvate pentru atingerea acestui obiectiv, întrucât acesta nu impune să se verifice dacă părțile la contract cunosc suficient limba olandeză pentru a-l semna în cunoștință de cauză.

47. Conform guvernului belgian, Comisia pledează afirmând că Curtea ar fi admis interesul special al limbii naționale a locului în care lucrătorii își desfășoară activitatea în Hotărârea Everson și Barrass²⁶. Este adevărat că, atunci când un lucrător salariat este chemat să lucreze în mai multe state membre, *locus laboris* corespunde, în majoritatea cazurilor, mediului social și lingvistic familiar lucrătorului²⁷. Totuși, această regulă generală cunoaște și excepții în practică. În opinia noastră, hotărârea în discuție nu înseamnă că ar fi în mod necesar în interesul lucrătorilor să solicite utilizarea sistematică a unei anumite limbi, cea a locului principal în care aceștia își desfășoară activitatea sau chiar a unei alte limbi, în contractul de muncă. Astfel, limba de circulație, și anume o limbă comună lucrătorului și angajatorului său care garantează o comunicare efectivă și echilibrată între aceștia, nu este în mod obligatoriu limba oficială a locului în care își desfășoară activitatea profesională, indiferent dacă este națională sau regională.

25 — În special, în materia liberei prestări a serviciilor, Hotărârea din 7 octombrie 2010, Santos Palhota și alții (C-515/08, Rep., p. I-9133, punctul 47).

26 — Hotărârea din 16 decembrie 1999 (C-198/98, Rec., p. I-8903, punctul 22) privind interpretarea Directivei 80/987/CEE a Consiliului din 20 octombrie 1980 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (JO L 283, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 197).

27 — În această privință, în plus, Comisia face trimitere la punctul 43 din Concluziile avocatului general Mengozzi prezentate în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii din 10 martie 2011, Defossez (C-477/09, Rep., p. I-1421).

48. Astfel, nu este nici adecvat, nici necesar pentru realizarea obiectivului licit urmărit să se impună utilizarea exclusivă a limbii olandeze pentru a se asigura că angajatul unei întreprinderi al cărei sediu este situat în regiunea în cauză va avea într-adevăr acces efectiv la informațiile de care are nevoie atât înainte, cât și după angajamentul său contractual. În opinia noastră, o alternativă potrivit căreia s-ar permite părților să utilizeze alte limbi pe lângă cea olandeză, chiar dacă o traducere în această din urmă limbă este impusă, ar putea fi mai eficientă pentru a asigura apărarea intereselor lucrătorului.

b) În ceea ce privește motivul întemeiat pe eficacitatea controalelor administrative și judiciare

49. Acest al doilea motiv de legitimare pare legat de cel de mai sus, în sensul că ar fi vorba în această situație despre garantarea efectivității protecției lucrătorilor prin verificarea respectării acesteia, astfel cum arată Comisia. Acest motiv este, cu siguranță, licit ca atare²⁸, însă, în speță, este la fel de inoperant ca și primul motiv, a cărui consecință este.

50. Este adevărat că intervenția autorităților administrative, precum inspecția muncii, sau a autorităților jurisdicționale, în cazul în care este introdusă acțiune în justiție, este facilitată din moment ce acestea pot examina documentele aferente raportului de muncă ce face obiectul litigiului într-o limbă pe care reprezentanții acestor autorități o cunosc. Aceleași preocupări se regăsesc în legislațiile în vigoare în alte state membre care sunt similare reglementării în discuție²⁹.

51. Totuși, în opinia noastră, acest obiectiv poate fi atins și în această situație într-un mod mai adecvat prin intermediul prezentării, în măsura în care este necesar, a unor traduceri ale acestor documente referitoare la raportul de muncă în limba oficială utilizată local, fără a fi necesar să se impună utilizarea exclusivă a acesteia *ab initio*.

52. Astfel, în Hotărârea Comisia/Germania, citată anterior³⁰, Curtea a statuat că obligația de traducere a documentelor referitoare la raportul de muncă impusă angajatorilor străini putea fi justificată de un obiectiv de interes general legat de protecția socială a lucrătorilor, din moment ce aceasta permitea autorităților competente ale statului membru gazdă să efectueze controalele necesare pentru a garanta respectarea efectivă a dispozițiilor naționale în materie. Totuși, Curtea a precizat de asemenea în această hotărâre că, numai în măsura în care aceasta impunea doar traducerea unui număr limitat de documente și nu determina o sarcină administrativă sau financiară serioasă pentru angajator, această cerință era conformă cu dispozițiile Tratatului CE referitoare la libera prestare a serviciilor³¹.

53. Prin analogie, în materia liberei circulații a lucrătorilor, ne pare că mijlocul extensiv la care a recurs Decretul flamand privind utilizarea limbilor, prin impunerea utilizării limbii olandeze pentru toate documentele referitoare la raportul de muncă, după toate probabilitățile în cadrul aceluiași obiectiv, nu este indispensabil pentru ca respectivele controale să poată fi efectuate în bune condiții.

28 — A se vedea Hotărârea dos Santos Palhota și alții, citată anterior (punctul 48 și jurisprudența citată).

29 — Astfel, în Letonia, normele care prevăd utilizarea limbii naționale în cadrul raporturilor de muncă se întemeiază, pe de o parte, pe apărarea intereselor publice, precum siguranța și sănătatea, și, pe de altă parte, pe cerințe de probă, precum în România și în Slovenia. Și în Franța, obiectivele invocate de legiuitor sunt protecția sănătății și siguranța persoanelor, pe lângă limitarea riscurilor de litigii.

30 — A se vedea punctul 70 și următoarele.

31 — A se vedea de asemenea Hotărârea din 25 octombrie 2001, Finalarte și alții (C-49/98, C-50/98, C-52/98-C-54/98 și C-68/98-C-71/98, Rec., p. I-7831, punctul 69 și urm.).

c) În ceea ce privește motivul întemeiat pe apărarea limbii oficiale

54. Această a treia justificare a fost subliniată de guvernul belgian, care a afirmat că promovarea utilizării limbii oficiale ar fi prevăzută de Constituția belgiană. Subliniem că mai multe state membre și entități lingvistice din Regatul Belgiei își bazează pe temeuri ale acestei ordini legislația lor care prevede utilizarea unei anumite limbi în cadrul raporturilor de muncă³².

55. Protecția unei limbi oficiale, indiferent dacă este limba națională sau regională, constituie un obiectiv de interes general a cărui legitimitate a fost admisă de Curte pentru a justifica adoptarea unei politici care vizează apărarea și promovarea unei asemenea limbi³³. Cu toate acestea, considerăm că, în prezenta cauză, cerința formulată de reglementarea în discuție recurge la mijloace care nu sunt adecvate pentru a răspunde efectiv acestui obiectiv.

56. În această privință, guvernul grec a invocat principiul diversității lingvistice, întemeindu-se în special pe articolul 165 TFUE și pe articolul 3 alineatul (3) al patrulea paragraf TUE. Articolul 22 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene³⁴, care are forță obligatorie, conține și o trimitere la această noțiune, întrucât prevede că Uniunea respectă diversitatea menționată.

57. Totuși, acest principiu al diversității lingvistice, care creează obligații numai pentru instituțiile și pentru organele Uniunii, nu poate fi invocat de un stat membru împotriva cetățenilor Uniunii pentru a justifica o restrângere a libertăților fundamentale pe care aceștia le pot pretinde.

58. În Concluziile sale prezentate în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Spania/Eurojust³⁵, avocatul general Maduro a subliniat că „respectarea diversității lingvistice este unul dintre aspectele esențiale ale protecției acordate identității naționale a statelor membre”³⁶. Totuși, subliniem că în această cauză conceptul de diversitate lingvistică a fost invocat numai de candidații care au aplicat pentru posturi oferite de Uniunea Europeană și împotriva acesteia, nu de state membre în scopul apărării politicii lor de uniformitate lingvistică în raport cu principiile de drept al Uniunii. Cu alte cuvinte, acest concept a fost utilizat nu pentru a justifica măsuri naționale care constituie impedimente pentru utilizarea limbilor, ci numai pentru a înțelege regimul lingvistic propriu al Uniunii.

59. În ceea ce privește noțiunea de identitate națională, pe care instituțiile Uniunii sunt obligate să o respecte în temeiul articolului 4 alineatul (2) TUE, aceasta cuprinde aspectele lingvistice de ordin constituțional ale unui stat membru care definesc în special limba oficială sau diversele limbi oficiale ale statului, precum și, dacă este cazul, subdiviziunile teritoriale în care se utilizează acestea din urmă³⁷. Astfel, conceptul „identitate națională” privește alegerile făcute în ceea ce privește limbile utilizate la nivel național, chiar regional³⁸, în timp ce conceptul „diversitate lingvistică” privește

32 — Se face trimitere la protecția limbii și a identității naționale în Lituania, în Polonia și în Slovacia, precum și la protecția limbii și a identității comunitare, pe lângă protecția drepturilor lingvistice ale populațiilor locale, în regiunile de limbă franceză și germană din Regatul Belgiei, ca și în regiunea de limbă olandeză.

33 — A se vedea în special Hotărârea din 12 mai 2011, Runevič-Vardyn și Wardyn (C-391/09, Rep., p. I-3787, punctul 85), care citează punctul 19 din Hotărârea Groener, citată anterior.

34 — JO 2010, C 83, p. 396.

35 — Hotărârea din 15 martie 2005 (C-160/03, Rec., p. I-2077).

36 — A se vedea punctul 24 din aceste concluzii.

37 — În conformitate cu articolul 4 alineatul (2) TUE, Uniunea respectă identitatea națională a statelor sale membre, inerentă structurilor lor fundamentale politice și constituționale, identitate din care face parte protecția limbii oficiale naționale a statului, astfel cum a precizat Curtea în Hotărârea Runevič-Vardyn și Wardyn și Wardyn, citată anterior (punctul 86).

38 — În raportul din 4 noiembrie 2002, realizat de un grup de lucru de pe lângă membrii Convenției europene, se recomandase să se precizeze dispozițiile din Tratatul UE, potrivit cărora Uniunea are obligația de a respecta identitățile naționale ale statelor membre, în sensul că elementele esențiale ale acestei identități cuprind, între altele, structurile fundamentale și funcțiile esențiale ale unui stat membru, printre care se numără alegerea limbilor (CONV 375/1/02 REV 1, p. 10-12; document accesibil pe pagina de internet: <http://european-convention.eu.int/pdf/reg/fr/02/cv00/cv00375-re01.fr02.pdf>).

multilingvismul existent la nivelul Uniunii. Decurge de aici că această din urmă noțiune nu face parte, în opinia noastră, din considerațiile care sunt opozabile persoanelor fizice sau juridice resortisante ale Uniunii. Ar fi chiar paradoxal să se utilizeze acest temei pentru a permite statelor membre să constrângă particularii să utilizeze în comunicare o altă limbă decât cea pe care o aleg liber.

60. Normele de drept al Uniunii referitoare la respectarea identității naționale a statelor membre, care, în cazul Regatului Belgiei, cuprind în mod incontestabil împărțirea sa constituțională în comunități lingvistice, susțin mai degrabă ideea că, astfel cum a statuat anterior Curtea, politica de apărare a unei limbi este un motiv care poate autoriza un stat membru să recurgă la măsuri care restrâng libertățile de circulație³⁹.

61. Cu toate acestea, utilizarea obligatorie a limbii unui stat membru de către resortisanții sau întreprinderile altor state membre care își exercită libertățile fundamentale, precum cea care rezultă din reglementarea în discuție, nu răspunde în mod real acestui obiectiv. Nu se poate susține că simpla redactare a contractelor de muncă cu caracter transfrontalier într-o altă limbă în afara limbii olandeze de câteva întreprinderi cu sediul în Flandra ar putea amenința evoluția utilizării acestei din urmă limbi. Situația este diferită atunci când un raport de muncă pune în discuție transmiterea cunoștințelor, precum în cadrul învățământului școlar sau universitar, domeniu care are legătură cu apărarea identității culturale a unui stat membru⁴⁰ care justifică să se poată impune unui candidat la angajare să aibă competențe lingvistice speciale⁴¹.

62. În opinia noastră, un angajat care nu și-a exercitat libertatea de a lucra în alt stat membru al Uniunii poate solicita în mod normal să lucreze utilizând propria limbă, dacă este limba oficială a regiunii în care își exercită activitățile profesionale. În opinia noastră, acest lucru rezultă din natura particulară a locului de muncă, care se găsește la jumătatea distanței dintre sfera pur publică și o sferă pur privată. Această natură legitimă justifică de asemenea ca politicile care vizează apărarea limbii naționale, chiar regionale să poată fi puse în aplicare în acest loc, în sensul că limba oficială este utilizată de preferință ca fiind limba de comunicare.

63. Totuși, libertatea contractuală trebuie să fie respectată în sensul că angajatul poate accepta să utilizeze o limbă corespunzătoare mediului său de lucru, care ar fi o alta decât limba sa și decât cea utilizată local, mai ales dacă este vorba despre un raport de muncă care se înscrie într-un context internațional⁴², astfel cum vizează decizia de trimitere în mod expres. Apreciem că, în cadrul Uniunii, angajatorii ar trebui să aibă posibilitatea de a defini o limbă de lucru comună pentru membrii personalului lor care, în cazul unei întreprinderi stabilite în mai multe state membre, poate fi diferită de cea utilizată pe plan regional sau național. Această considerație se aplică cel puțin pentru posturile cele mai înalte, precum cele de conducere sau de experți, și, în general, pentru posturile care necesită să se comunice în limba înțeleasă de ceilalți salariați sau de clienții străini ai întreprinderii.

64. Deși protecția și promovarea unei limbi oficiale sunt obiective licite ca atare, mijloacele utilizate în acest sens trebuie să rămână adecvate în raport cu aceste obiective și să nu depășească ceea ce necesită acestea din urmă. Or, faptul că o măsură națională sau regională urmărește să impună un monolingvism exclusiv, care presupune ca limbile celorlalte state membre să nu poată fi utilizate în niciun mod într-un anumit domeniu, nu pare legitim în raport cu principiile de drept al Uniunii.

39 — A se vedea în special Hotărârea Runevič-Vardyn și Wardyn, citată anterior.

40 — În această privință, a se vedea punctele 19 și 20 din Concluziile avocatului general Darmon prezentate în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii Groener, citată anterior.

41 — A se vedea punctul 20 și urm. din Hotărârea Groener, citată anterior.

42 — Amintim că prevalarea consensualismului în materie de raporturi de muncă transfrontaliere este admisă în articolul 8 din Regulamentul Roma I, care prevede că părțile la un contract de muncă au, în principiu, posibilitatea de a alege legea aplicabilă acestuia.

65. Ținând seama de aceste elemente, protecția limbii nu poate servi drept justificare valabilă pentru o reglementare precum cea în discuție în acțiunea principală, în sensul că aceasta din urmă nu permite să se ia în considerare nici voința părților la raportul de muncă, nici faptul că angajatorul aparține unui grup internațional de întreprinderi.

66. În consecință, considerăm că Decretul flamand privind utilizarea limbilor privește, în raport cu libera circulație a lucrătorilor prevăzută la articolul 45 TFUE, o atingere nejustificată, întrucât a recurs la mijloace care nu sunt de natură să garanteze realizarea obiectivelor legitime care au fost invocate.

67. Adăugăm că poate fi reținută o altă critică împotriva decretului menționat, în măsura în care acesta nu respectă criteriul proporționalității, astfel cum este definit de jurisprudența Curții.

2. Cu privire la caracterul disproporționat al mijloacelor utilizate în cadrul măsurilor în discuție

68. Există doi factori care permit, în opinia noastră, să se considere că Decretul flamand privind utilizarea limbilor conține măsuri care nu sunt proporționale în raport cu obiectivele invocate și că, în consecință, dispozițiile articolului 45 TFUE se opun acestor măsuri. Pe de o parte, este vorba despre întinderea excesiv de largă a obligației de a utiliza exclusiv o limbă, și anume limba olandeză, în cadrul raporturilor de muncă prevăzute de decretul menționat și, pe de altă parte, despre importanța sancțiunilor aplicate în cazul în care această obligație nu ar fi respectată.

a) În ceea ce privește întinderea cerinței lingvistice

69. Se pare că decretul pus în discuție impune tuturor angajatorilor al căror sediu permanent este situat în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei să utilizeze această limbă în cadrul tuturor raporturilor de muncă pe care le stabilesc cu angajații lor, atât scrise, cât și orale, deși nevoile lingvistice pot fi diferite în funcție de tipul de raporturi de muncă în cauză și în raport cu contextul eventual transfrontalier în care se înscriu acestea.

70. În opinia noastră, interesele care, potrivit guvernului belgian, sunt apărate de această reglementare regională ar putea fi asigurate într-un mod mai adecvat prin alte mijloace decât o constrângere lingvistică cu o sferă absolută și atât de generală. Astfel, considerăm că o traducere în limba olandeză a principalelor documente referitoare la raportul de muncă care ar fi redactate într-o altă limbă ar putea fi suficientă pentru atingerea celor trei obiective menționate mai sus.

71. Se pare că proiectul de integrare europeană își pierde sensul dacă statele membre pot impune actorilor economici, precum angajatorii și angajații, utilizarea unei anumite limbi într-o proporție care depășește restricțiile libertății contractuale care sunt strict necesare pentru a îndeplini obiectivele de interes general. În cadrul raporturilor de muncă internaționale, autonomia voinței părților în ceea ce privește stabilirea limbii pe care o utilizează în raporturile dintre ele trebuie să predomină pentru ca schimburile transfrontaliere să fie facilitate⁴³, chiar dacă un just echilibru între libertatea de circulație a lucrătorilor și protecția acestora din urmă trebuie să fie, bineînțeles, găsit.

43 — A se vedea prin analogie, cu privire la interpretarea articolului 17 din Convenția de la Bruxelles din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (JO 1972, L 299, p. 32), Hotărârea din 24 iunie 1981, *Elefanten Schuh* (150/80, Rec., p. 1671, punctul 27), potrivit căreia o legislație a unui stat contractant nu se poate opune validității unei clauze atributive de competență pentru simplul motiv că limba utilizată de părți nu este cea prevăzută de această legislație.

72. În opinia noastră, ar fi justificat să se permită părților la un raport de muncă transfrontalier să utilizeze limba pe care o aleg în măsura în care această alegere corespunde voinței comune a părților sau în măsura în care atribuțiile care urmează să fie exercitate necesită să se recurgă la o limbă care poate fi diferită de cea utilizată local⁴⁴. Or, Decretul flamand privind utilizarea limbilor se aplică în mod general, făcându-se total abstracție de limbile cunoscute și utilizate în mod obișnuit de angajatorul și de angajatul în cauză, precum și de natura postului care urmează să fie ocupat.

73. Considerăm că ar fi incoerent și chiar paradoxal ca, potrivit Hotărârii Groener, citată anterior, să nu fie posibil, cu excepția unui caz particular, să se impună unui lucrător să cunoască limba statului membru în care își desfășoară activitatea, dar, în schimb, să fie posibil să i se impună ca contractul de muncă pe care trebuie să îl semneze să fie redactat într-o limbă pe care nu o cunoaște și, prin urmare, nu o înțelege.

74. Astfel cum se propune de către Autoritatea de Supraveghere AELS, pentru a se asigura buna funcționare a pieței interne, este necesar să se introducă mai multă flexibilitate în ceea ce privește cerințele lingvistice atunci când raporturile de muncă se derulează în mediul internațional, precum în speță, decât atunci când acestea au un caracter pur intern. Astfel, în cadrul raporturilor de muncă transfrontaliere, este preferabil, mai degrabă, ca părțile să poată utiliza o limbă de circulație, să înțeleagă și o limbă, și pe cealaltă, decât să li se impună utilizarea exclusivă a unei anumite limbi, chiar dacă aceasta din urmă este una dintre limbile oficiale ale locului în care angajatul își desfășoară activitatea.

75. În special, nu înțelegem în ce măsură limba olandeză ar fi pusă în pericol prin faptul utilizării unei alte limbi într-un contract de muncă precum cel în discuție în acțiunea principală, și anume, încheiat între un angajat care și-a exercitat libertatea de circulație și un angajator care este o societate care aparține unui grup de anvergură internațională.

76. Observăm că reglementarea în discuție nu permite o traducere obligatorie a documentelor legate de raportul de muncă într-o altă limbă în afara olandezei decât prin intermediul unei proceduri dificile, care necesită îndeplinirea unor condiții deosebit de dificile⁴⁵, ceea ce face ca, în practică, acestea să fie, fără îndoială, rareori reunite, în opinia noastră. Alte mijloace mai puțin constrângătoare, dar totuși cu atât mai eficace, există pentru a proteja lucrătorii, asigurând totodată utilizarea limbii regionale, precum oferirea posibilității, atunci când lucrătorul sau angajatorul nu cunoaște limba în cauză, de a avea acces cu mai multă ușurință la traduceri într-o limbă pe care partea interesată o înțelege suficient.

77. Or, din elementele depuse în cadrul dezbaterii nu rezultă că introducerea acestei posibilități în reglementarea în litigiu, care ar facilita exercitarea libertății lor de circulație în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei de către angajații, precum și angajatorii din alte state membre care nu sunt de limbă olandeză, ar compromite realizarea obiectivelor menționate mai sus⁴⁶.

78. Astfel, prin domeniul său de aplicare excesiv de larg și prin caracterul său exclusiv, deși există alte mijloace pentru atingerea obiectivelor de interes general invocate, Decretul flamand privind utilizarea limbilor conține măsuri care sunt disproporționate în raport cu acestea din urmă.

44 — Amintim că posibilitatea de a introduce o cerință lingvistică dată fiind natura postului care urmează să fie ocupat este prevăzută în mod expres la articolul 3 alineatul (1) ultimul paragraf din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității (JO L 257, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 11), dispoziție care a fost interpretată în Hotărârea Groener, citată anterior, care nu este, cu siguranță, aplicabilă în prezenta cauză, dar a cărei filosofie poate servi, în opinia noastră, drept sursă de reflecție. O dispoziție identică, în esență, figurează în Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO L 141, p. 1), care a realizat codificarea Regulamentului nr. 1612/68 și l-a înlocuit.

45 — A se vedea articolul 5 al doilea paragraf din Decretul flamand privind utilizarea limbilor, citat în cadrul juridic.

46 — A se vedea prin analogie Hotărârea Bickel și Franz, citată anterior (punctul 29).

b) În ceea ce privește sancțiunile prevăzute în cazul neîndeplinirii obligațiilor

79. Asemănător legislațiilor existente în alte state membre, reglementarea în vigoare în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei prevede că încălcarea obligației de a utiliza o anumită limbă poate fi sancționată atât pe plan civil, cât și pe plan penal⁴⁷.

80. Sancțiunile civile sunt cu siguranță generalizate în legislațiile care prevăd cerințe lingvistice în materie de raporturi de muncă, însă toate cele pe care le cunoaștem nu merg atât de departe cu constrângerile precum Decretul flamand privind utilizarea limbilor. Astfel, în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei, măsurile sau deciziile care încalcă acest decret sunt afectate de nulitate, aceasta din urmă producând un efect de anulare atât pentru viitor, cât și pentru trecut⁴⁸, în timp ce calea unei simple inopozabilități a documentului nelegal față de lucrător, însoțită de obligația de a asigura înlocuirea acestuia cu un document conform cu reglementarea, a fost reținută în anumite alte entități din Regatul Belgiei⁴⁹, ca și în alte state membre⁵⁰. Considerăm că acest din urmă mijloc, care permite asigurarea continuității raporturilor de muncă, ar fi la fel de eficace ca și nulitatea retroactivă a contractului de muncă în cauză pentru atingerea obiectivelor de interes general care, potrivit guvernului belgian, sunt urmărite prin decretul menționat. Astfel, considerăm că reglementarea în discuție depășește măsurile necesare în acest scop.

81. În ceea ce privește problema dacă nulitatea are sau nu are efecte *erga omnes*, subliniem că, potrivit deciziei de trimitere preliminară, articolul 10 primul paragraf din Decretul flamand privind utilizarea limbilor sancționează încălcarea dispozițiilor acestuia „cu nulitate absolută *ex tunc*, iar înscrisul va fi considerat inexistent. De aici rezultă că instanța nu poate să ia în considerare înscrisurile întocmite în altă limbă și nu trebuie să țină seama de conținutul acestora, în special de voința exprimată în acestea”.

82. Este adevărat că caracterul absolut al acestei nulități a fost dezbătut de părțile care au furnizat observații Curții, unele dintre acestea susținând că al cincilea paragraf al aceluiași articol prevede că „[c]onstatata nulității nu poate aduce atingere lucrătorului și apără drepturile terților”. Considerăm că instanța națională nu încalcă această normă, întrucât aceasta menționează și în decizia sa că „angajatul poate invoca condițiile care îi sunt favorabile, în timp ce, în ceea ce privește condițiile care îi sunt nefavorabile, el poate invoca nulitatea acestora”. În opinia noastră, caracterul absolut, iar nu relativ, al nulității în discuție rezultă în realitate din faptul că orice persoană care poate justifica un interes poate solicita în justiție constatarea nulității unui document nelegal, în condițiile prevăzute la articolul 10 al doilea paragraf din Decretul flamand privind utilizarea limbilor. În orice caz, din punctul de vedere al angajatorilor, orice neîndeplinire a cerințelor lingvistice prevăzute de decretul flamand este sancționată serios pe plan civil, întrucât, dacă avem încredere în analiza efectuată de această instanță, în temeiul decretului menționat, un contract de muncă precum cel semnat de domnul Las ar putea produce efecte numai împotriva fostului angajator⁵¹.

47 — Acțiunea principală ține de materia civilă, însă este totuși interesant de observat, pentru economia generală a Decretului flamand privind utilizarea limbilor, că, spre deosebire de dispozițiile care se aplică în celelalte entități ale Regatului Belgiei, în care nicio sancțiune penală nu este prevăzută în cazul neîndeplinirii cerinței lingvistice, în cazul în care un astfel de act este săvârșit în regiunea de limbă olandeză, această încălcare poate fi sancționată cu închisoarea și/sau cu amenda pentru angajatorul sau pentru reprezentanții acestuia care au încălcat dispozițiile decretului menționat, în conformitate cu articolul 12 din acesta. În plus, articolul 11 din decret prevede o posibilitate de amendă administrativă.

48 — Nulitatea retroactivă pare prevăzută și în Slovenia, însă nu se aplică decât pentru viitor în România și în Letonia, țări în care aceasta este asociată cu o obligație pentru angajator de a propune încheierea unui nou contract.

49 — Și anume, în comunele care au un regim special, în regiunea de limbă germană și în regiunea bilingvă Bruxelles-capitală. În schimb, în regiunea de limbă franceză, documentele referitoare la raportul de muncă redactate în altă limbă sunt afectate de nulitate.

50 — Se prevede o inopozabilitate a dispozițiilor contractului față de lucrătorul care le invocă, în Lituania, în Polonia, în Slovacia, precum și în Franța, unde există posibilitatea de a solicita, sub sancțiunea plății unor penalități cu titlu cominatoriu, ca documentul în cauză să fie prezentat în franceză.

51 — Amintim că contractul de muncă în discuție fusese supus inițial dreptului olandez, prin voința părților din acțiunea principală, chiar dacă acestea convin să declare în fața instanței de trimitere că dreptul belgian este aplicabil. Cu toate acestea, articolul 3 alineatul (2) din Regulamentul Roma I prevede că orice modificare efectuată de părți cu privire la legea aplicabilă, care intervine ulterior încheierii contractului, nu aduce atingere validității formei contractului în sensul articolului 11 și nu afectează în mod negativ drepturile terților.

83. În ceea ce privește puterea coercitivă a autorităților judiciare în raport cu cerințele lingvistice prevăzute în materie de raporturi de muncă, aceasta diferă în funcție de statele membre. În timp ce în anumite legislații naționale⁵² figurează o interdicție pentru instanță de a invoca din oficiu neîndeplinirea obligației de a utiliza o anumită limbă, o astfel de posibilitate există în alte legislații⁵³. Numai în regiunile de limbă olandeză și franceză ale Regatului Belgiei această posibilitate de a invoca din oficiu se transformă într-o obligație care revine instanței, ceea ce considerăm exagerat⁵⁴.

84. Or, potrivit unei jurisprudențe constante, restricțiile libertăților fundamentale care sunt impuse de statele membre trebuie să se limiteze la ceea ce este strict necesar, fapt ce implică alegerea modalității și, așadar, a măsurii, mai puțin constrângătoare.

85. Nu aceasta este situația Decretului flamand privind utilizarea limbilor, întrucât acesta pare, ca atare, dar și în comparație cu alte norme, să prevadă cerințe deosebit de stricte și urmate de efecte serioase atât pentru particularii în cauză, cât și pentru instanța sesizată cu un litigiu în această privință. Apreciem și în acest caz că alte mijloace, mai adaptate și mai puțin restrictive pentru libera circulație a lucrătorilor decât cele astfel utilizate, ar putea permite atingerea obiectivelor care par vizate de acest text.

86. În consecință, o reglementare precum cea în discuție în acțiunea principală nu este, în opinia noastră, compatibilă cu conținutul dispozițiilor articolului 45 TFUE, care corespunde fostului articol 39 CE, a cărui interpretare a fost solicitată.

V – Concluzie

87. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară adresată de arbeidsrechtbank te Antwerpen după cum urmează:

„Articolul 45 TFUE referitor la libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în acțiunea principală care impune, sub sancțiunea nulității, oricărei întreprinderi al cărei sediu este stabilit într-o regiune în care există o singură limbă oficială să o utilizeze exclusiv pentru redactarea tuturor documentelor referitoare la raportul de muncă atunci când aceasta angajează un lucrător pentru un post cu caracter internațional.”

52 — În Franța, în Letonia, în Lituania și în Slovacia.

53 — În Polonia, în România și în Slovenia, precum și în comunele belgiene care au un regim special, regiunea bilingvă Bruxelles-capitală și regiunea de limbă germană.

54 — Cu privire la marja de apreciere de care este oportun ca instanța națională să dispună pentru a putea adapta sancțiunea prevăzută în cazul încălcării normelor unui stat membru care prevăd utilizarea limbii acestuia în funcție de atingerea concretă adusă unui obiectiv de interes general, precum protecția consumatorilor în speță, a se vedea punctul 68 din Concluziile avocatului general Cosmas prezentate în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii din 14 iulie 1998, Goerres (C-385/96, p. I-4431).