



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

16 aprilie 2013*

„Libera circulație a lucrătorilor — Articolul 45 TFUE — Societate stabilită în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei — Obligație de a redacta contractele de muncă în limba olandeză — Contract de muncă cu caracter transfrontalier — Restricție — Lipsa proporționalității”

În cauza C-202/11,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgia), prin decizia din 18 ianuarie 2011, primită de Curte la 28 aprilie 2011, în procedura

Anton Las

împotriva

PSA Antwerp NV,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnul K. Lenaerts, vicepreședinte, domniile A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz și J. Malenovský, președinți de cameră, domniile U. Lohmus, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot și A. Arabadjiev, doamna C. Toader și domnul D. Šváby (raportor), judecători,

avocat general: domnul N. Jääskinen,

grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 17 aprilie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Las, de C. Delporte, avocat;
- pentru PSA Antwerp NV, de C. Engels și de M. Holvoet, advocaten;
- pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de C. Pochet, în calitate de agenți, asistate de J. Stuyck, avocat;
- pentru guvernul elen, de S. Vodina și de G. Karipsiades, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de G. Rozet, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: olandeza.

— pentru Autoritatea de Supraveghere AELS, de X. Lewis, precum și de M. Moustakali și de F. Simonetti, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 12 iulie 2012,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 45 TFUE.
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Las, pe de o parte, și fostul său angajator, PSA Antwerp NV (denumită în continuare „PSA Antwerp”), pe de altă parte, cu privire la plata de către aceasta a unor indemnizații subsecvente concedierii sale.

Cadrul juridic

Dreptul belgian

- 3 Articolul 4 din Constituție prevede:

„Belgia este compusă din patru regiuni lingvistice: regiunea de limbă franceză, regiunea de limbă olandeză, regiunea bilingvă Bruxelles-Capitală și regiunea de limbă germană.

Fiecare comună a regatului face parte din una dintre aceste regiuni lingvistice.

[...]”

- 4 Decretul Vlaamse Gemeenschap din 19 iulie 1973 privind utilizarea limbilor în cadrul raporturilor sociale dintre angajatori și lucrători și al actelor și documentelor întreprinderilor, prevăzute prin legi și regulamente (*Belgisch Staatsblad*, 6 septembrie 1973, p. 10089, denumit în continuare „Decretul privind utilizarea limbilor”), a fost adoptat în temeiul articolului 129 alineatul 1 punctul 3 din Constituție, 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: [...] raporturilor sociale dintre angajatori și personalul acestora, precum și al actelor și al documentelor întreprinderilor prevăzute prin legi și regulamente”.

- 5 Articolul 1 din acest decret prevede:

„Prezentul decret se aplică persoanelor fizice și juridice care au sediul permanent în regiunea de limbă olandeză. Acesta reglementează utilizarea limbilor în materia raporturilor sociale dintre angajatori și lucrători, precum și în materia actelor și documentelor întreprinderilor prevăzute prin lege.

[...]”

- 6 Articolul 2 din decretul menționat precizează că, „[î]n cadrul raporturilor sociale dintre angajatori și lucrătorii angajați, precum și al actelor și al documentelor întreprinderilor prevăzute prin lege trebuie să se utilizeze exclusiv limba olandeză”.

7 Articolul 5 din același decret are următorul cuprins:

„Toate actele și documentele angajatorilor prevăzute prin lege și toate documentele destinate personalului acestora se redactează în limba olandeză.

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 ori, 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.

[...]”

8 Potrivit articolului 10 din Decretul privind utilizarea limbilor:

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

[...]

Constatarea nulității nu poate prejudicia lucrătorul și nu afectează drepturile terților. Angajatorul răspunde de prejudiciul cauzat de documentele sau de actele nule lucrătorului sau terților.

[...]”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 9 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 Antwerp, societate cu sediul în Antwerpen (Belgia), dar care aparține unui grup multinațional care exploatează terminale portuare, al cărui sediu social se află în Singapore. Contractul de muncă prevedea că domnul Las își va desfășura activitatea profesională în Belgia, chiar dacă o parte din prestații au fost efectuate și de pe teritoriul Țărilor de Jos.
- 10 Prin scrisoarea din 7 septembrie 2009, redactată în limba engleză, domnul Las a fost concediat, cu efect imediat. În conformitate cu articolul 8 din contractul de muncă, PSA Antwerp i-a plătit domnului Las o indemnizație de concediere echivalentă cu trei salarii lunare, precum și o indemnizație complementară echivalentă cu șase salarii lunare.
- 11 Prin scrisoarea din 26 octombrie 2009, avocatul domnului Las a susținut la PSA Antwerp că, întrucât contractul de muncă și în special articolul 8 din acesta, referitor la indemnizațiile de concediere datorate domnului Las, nu au fost redactate în limba olandeză, ele erau lovite de nulitate, în conformitate cu sancțiunea prevăzută la articolul 10 din Decretul privind utilizarea limbilor, PSA Antwerp fiind o întreprindere al cărei sediu permanent este stabilit în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei. Avocatul domnului Las deducea că, în aceste condiții, părțile nu erau ținute de textul articolului 8 din contractul de muncă și că domnul Las era îndreptățit să pretindă o indemnizație considerabil mai ridicată de la fostul său angajator.
- 12 Întrucât PSA Antwerp și domnul Las nu au ajuns la un acord în această privință, la 23 decembrie 2009, cel din urmă a sesizat arbeidsrechtbank te Antwerpen pentru ca instanța respectivă să stabilească ea însăși cuantumul indemnizațiilor care i se cuveneau.

- 13 În susținerea cererii sale, domnul Las reiterează argumentul că articolul 8 din contractul său de muncă este afectat de nulitate absolută pentru încălcarea dispozițiilor Decretului privind utilizarea limbilor. PSA Antwerp arată că aplicarea acestui decret trebuie înlăturată în speță de instanța de trimitere, întrucât contractul de muncă privește o persoană care își exercită dreptul la libera circulație a lucrătorilor. Or, aplicarea decretului menționat ar constitui un obstacol în calea acestei libertăți fundamentale care nu ar putea fi justificat de motive imperative de interes general în sensul jurisprudenței Curții. PSA Antwerp adaugă că contractul de muncă trebuie să fie respectat, din moment ce acesta este conform cu voința părților exprimată într-o limbă care poate fi înțeleasă de fiecare dintre ele, și anume limba engleză, cu atât mai mult cu cât directorul societății respective, care a semnat acest contract, este un resortisant singaporez care nu stăpânește limba olandeză.
- 14 Pe de altă parte, din decizia de trimitere reiese că arbeidsrechtbank te Antwerpen are îndoieli cu privire la faptul că un motiv de interes general impune ca contractul de muncă să fie redactat în limba olandeză într-o situație transfrontalieră în care părțile – în speță, un angajat vorbitor de limbă olandeză și un angajator nevorbitor de limbă olandeză – au ales în mod vădit, dată fiind importanța funcției care urma să fie ocupată, să redacteze un contract de muncă într-o limbă înțeleasă de cele două părți.
- 15 În aceste condiții, arbeidsrechtbank te Antwerpen a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„[Decretul privind utilizarea limbilor] 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 regiunea 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?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 16 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării unei entități federate a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care impune oricărui angajator cu sediul permanent pe teritoriul acestei entități să redacteze contractele de muncă cu caracter transfrontalier exclusiv în limba oficială a entității federate respective, sub sancțiunea nulității, care poate fi invocată din oficiu de instanță.
- 17 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că este cert că contractul de muncă în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al articolului 45 TFUE, întrucât el a fost încheiat între un resortisant olandez, cu reședința în Țările de Jos, și o societate stabilită pe teritoriul Regatului Belgiei.
- 18 În plus, contrar celor pretinse de reclamantul din litigiul principal, beneficiul articolului 45 TFUE poate fi invocat nu numai de lucrători, ci și de angajatorii acestora. Astfel, pentru a fi eficace și util, dreptul lucrătorilor de a fi angajați și încadrați în muncă fără discriminare trebuie să fie în mod necesar completat de dreptul angajatorilor de a-i angaja respectând regulile în materia liberei circulații a lucrătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC, C-208/05, Rep., p. I-181, punctul 23, precum și Hotărârea din 13 decembrie 2012, Caves Krier Frères, C-379/11, punctul 28).
- 19 În ceea ce privește existența unei restricții, trebuie amintit că ansamblul dispozițiilor Tratatului FUE referitoare la libera circulație a persoanelor urmărește facilitarea exercitării activităților profesionale de orice natură de către resortisanții statelor membre pe teritoriul Uniunii și se opune măsurilor care i-ar putea defavoriza atunci când doresc să exercite o activitate economică pe teritoriul unui alt stat membru (Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Radziejewski, C-461/11, punctul 29 și jurisprudența citată).

- 20 Aceste dispoziții și în special articolul 45 TFUE se opun astfel oricărei măsuri care, chiar și atunci când se aplică fără discriminare pe motiv de cetățenie sau naționalitate, este susceptibilă să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă exercitarea de către resortisanții Uniunii a libertăților fundamentale garantate de tratat (Hotărârea din 10 martie 2011, Casteels, C-379/09, Rep., p. I-1379, punctul 22 și jurisprudența citată).
- 21 În această privință, din dosarul transmis Curții, precum și din indiciile furnizate de părți în ședință reiese că la redactarea contractelor de muncă cu caracter transfrontalier încheiate de angajatori cu sediul permanent în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei doar limba olandeză le conferă caracter autentic.
- 22 Or, o astfel de reglementare este susceptibilă să aibă un efect descurajator pentru lucrătorii și pentru angajatorii nevorbitori de limbă olandeză care provin din alte state membre și constituie, prin urmare, o restricție privind libera circulație a lucrătorilor.
- 23 În ceea ce privește justificarea unei astfel de restricții, potrivit unei jurisprudențe consacrate, măsurile naționale susceptibile să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă exercitarea libertăților fundamentale garantate de tratat pot fi admise doar cu condiția ca acestea să urmărească un obiectiv de interes general, să fie de natură să asigure realizarea acestuia și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit (a se vedea printre altele Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon, C-212/06, Rep., p. I-1683, punctul 55).
- 24 În această privință, guvernul belgian arată că legislația în discuție în litigiul principal răspunde unei triple necesități, mai întâi, de a promova și de a stimula folosirea uneia dintre limbile sale oficiale, apoi, de a asigura protecția lucrătorilor permițându-le să ia cunoștință de documentele sociale în propria limbă și să beneficieze de protecție efectivă din partea organizațiilor reprezentative ale lucrătorilor și a autorităților administrative și judiciare chemate să se pronunțe cu privire la aceste documente și, în sfârșit, de a asigura eficiența controalelor și a supravegherii efectuate de inspecția muncii.
- 25 În privința primului obiectiv invocat de guvernul belgian, trebuie arătat că dispozițiile dreptului Uniunii nu se opun adoptării unei politici care vizează apărarea și promovarea unei limbi oficiale sau a limbilor oficiale ale unui stat membru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 noiembrie 1989, Groener, C-379/87, Rec., p. 3967, punctul 19, și Hotărârea din 12 mai 2011, Runevič-Vardyn și Wardyn, C-391/09, Rep., p. I-3787, punctul 85).
- 26 Astfel, potrivit articolului 3 alineatul (3) al patrulea paragraf TUE, precum și articolului 22 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Uniunea respectă bogăția diversității sale culturale și lingvistice. Conform articolului 4 alineatul (2) TUE, Uniunea respectă de asemenea identitatea națională a statelor sale membre, din care face parte de asemenea protecția limbii sau a limbilor oficiale ale acestora (a se vedea în acest sens Hotărârea Runevič-Vardyn și Wardyn, citată anterior, punctul 86).
- 27 Prin urmare, obiectivul care vizează promovarea și stimularea folosirii limbii olandeze, una dintre limbile oficiale ale Regatului Belgiei, constituie un interes legitim de natură să justifice, în principiu, o restricție privind obligațiile impuse prin articolul 45 TFUE.
- 28 Cu privire la ultimele două obiective invocate de guvernul belgian și întemeiate pe protecția socială a lucrătorilor și, respectiv, pe facilitarea controalelor administrative aferente acesteia, Curtea a avut deja ocazia de a recunoaște că ele figurează printre motivele imperative de interes general care pot justifica o restricție privind exercitarea libertăților fundamentale garantate prin tratat (a se vedea în acest sens

Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania, C-490/04, Rep., p. I-6095, punctele 70 și 71, precum și Hotărârea din 7 octombrie 2010, dos Santos Palhota și alții, C-515/08, Rep., p. I-9133, punctul 47 și jurisprudența citată).

- 29 Cu toate acestea, pentru a îndeplini cerințele dreptului Uniunii, o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal trebuie să fie proporțională cu obiectivele amintite.
- 30 În speță, din reglementarea menționată rezultă că încălcarea obligației de a redacta în limba olandeză un contract de muncă încheiat între un lucrător și un angajator care are sediul permanent în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei este sancționată cu nulitatea acestui contract, care trebuie constatată din oficiu de instanță, cu condiția ca constatarea nulității să nu prejudicieze lucrătorul și să nu afecteze drepturile terților.
- 31 Or, părțile la un contract de muncă cu caracter transfrontalier nu cunosc în mod necesar limba oficială a statului membru în discuție. Într-o astfel de situație, realizarea unui consimțământ liber și clar între părți reclamă ca acestea să poată întocmi contractul într-o altă limbă decât limba oficială a acestui stat membru.
- 32 Pe de altă parte, o reglementare a unui stat membru care nu doar că ar impune utilizarea limbii oficiale a acestuia în contractele de muncă cu caracter transfrontalier, ci ar permite, în plus, întocmirea unei versiuni autentice a unor astfel de contracte și într-o limbă cunoscută de toate părțile interesate, ar afecta într-o mai mică măsură libertatea de circulație a lucrătorilor decât reglementarea în discuție în litigiul principal, fiind totodată adecvată pentru garantarea obiectivelor urmărite prin reglementarea respectivă.
- 33 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se considere că o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal depășește ceea ce este strict necesar pentru atingerea obiectivelor menționate în cuprinsul punctului 24 din prezenta hotărâre și, prin urmare, nu poate fi considerată proporțională.
- 34 În aceste împrejurări, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării unei entități federate a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care impune oricărui angajator cu sediul permanent pe teritoriul acestei entități să redacteze contractele de muncă cu caracter transfrontalier exclusiv în limba oficială a entității federate respective, sub sancțiunea nulității, care poate fi invocată din oficiu de instanță.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 35 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării unei entități federate a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care impune oricărui angajator cu sediul permanent pe teritoriul acestei entități să redacteze contractele de muncă cu caracter transfrontalier exclusiv în limba oficială a entității federate respective, sub sancțiunea nulității, care poate fi invocată din oficiu de instanță.

Semnături