



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

Bruxelles, le 29 juin 2012

[...]

[...]

Monsieur le Ministre,

En sa séance du 8 juin 2012, la Commission permanente de Contrôle linguistique (CPCL), siégeant sections réunies, a consacré un examen à votre demande d'avis du 17 février 2012 (références: UNAB.OP/MDL/32.07/12.429).

Votre demande d'avis était la suivante:

"En raison de l'annonce faite par la SA ROGISTER LOGISTIK établie à Welkenraedt, relative à une restructuration et à un licenciement collectif concernant 27 travailleurs, nous sollicitons votre avis sur l'application des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative.

Conformément à la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002, l'employeur est tenu de mettre en place une cellule pour l'emploi et d'offrir aux travailleurs licenciés une procédure de reclassement professionnel.

Parmi les 27 travailleurs touchés par la restructuration, 19 ont leur domicile en communauté germanophone et 8 en région de langue française (région wallone). En outre, 24 travailleurs sont germanophones et 3 sont francophones.

A cet égard se pose la question de savoir si, pour les travailleurs germanophones licenciés de la SA ROGISTER LOGISTIK et domiciliés en communauté germanophone, le reclassement professionnel doit être proposé en langue allemande, même si le siège de la société n'est pas établi sur le territoire de la Communauté germanophone."

*

* *

Pour ce qui est des langues utilisées dans les relations sociales entre les employeurs et leur personnel dans la région homogène de langue française (il s'agit en l'occurrence d'une entreprise située à Welkenraedt, appartenant à cette région homogène de langue française) – exception faite des communes de la frontière linguistique – c'est le décret du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel, ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements, qui est d'application.

L'endroit où le siège d'exploitation est situé est déterminant. Ce siège d'exploitation est chaque établissement ou chaque centre d'une certaine constance auquel l'agent est lié et où les rapports sociaux entre l'employeur et son personnel ont, en principe, lieu. Il constitue en général également l'endroit où les tâches et les instructions sont données à l'agent, où toutes les communications lui sont transmises, et où il peut se diriger à son employeur (Cour de Cassation, le 22 avril 2003).

Comme précisé ci-dessus, le siège d'exploitation dont objet est situé en région homogène de langue française (Welkenraedt).

Ceci signifie que, conformément à l'article 2 dudit décret du 30 juin 1982, la langue qui doit être utilisée en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel (ce qui implique aussi bien les contacts oraux qu'écrits, individuels que collectifs entre l'employeur et son personnel), ainsi que pour les actes et documents d'entreprises prescrits par la loi et les règlements, est le français, sans préjudice de l'emploi complémentaire d'une langue choisie par les parties. Dans l'entreprise située à Welkenraedt, la langue qui doit être utilisée est en principe le français. L'usage, outre le français, d'une deuxième langue choisie par les parties est toutefois admis.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le Président f.f.,

E. Vandenbossche