



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

---

Bruxelles, le 17 février 2020

[...]

[...]

**Objet :**

demande d'avis relative à l'emploi des langues obligatoire à l'égard d'employeurs et employés étrangers

Monsieur le Directeur Général,

En sa séance du 14 février 2020, la Commission permanente de Contrôle linguistique (CPCL), siégeant sections réunies, a examiné votre demande d'avis du 22 novembre 2019 relative à l'emploi des langues obligatoire à l'égard d'employeurs et employés étrangers.

Plus précisément, vous nous avez demandé ce qui suit (traduction) :

« Notre Direction des Relations Internationales (IBRI) a demandé au service juridique la question suivante relative à l'application de la législation linguistique aux employeurs étrangers :

« Est-ce que l'ONSS, en l'occurrence l'IBRI, est obligé d'établir les décisions, communiquées à un employeur étranger (par exemple un employeur suédois) en matière de la législation applicable, dans une des trois langues nationales ou est-ce que l'emploi de l'anglais est aussi autorisé ? Veuillez donner la base légale sur laquelle votre point de vue est basé. »

Notre Direction du Contrôle a précisé qu'elle emploie une des trois langues nationales dans le cadre de, par exemple, un assujettissement d'office d'un employé (étranger) et/ou une inscription d'office d'un employeur (étranger), en application des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées par arrêté royal le 18 juillet 1966 (LLC) (CHAPITRE V. Emploi des langues dans les services dont l'activité s'étend à tout le pays, Section 1. Services centraux). Cette direction indique que dans les lettres qui sont envoyées en la matière en recommandé aux intéressés, il est signalé comment on peut faire appel de la décision de l'ONSS et devant quel tribunal belge le litige peut être porté. En d'autres termes, une procédure judiciaire se déroulera quoi qu'il en soit dans une des langues nationales. Dans certains cas (cf. l'exemple de l'employeur/employé suédois), une traduction en anglais sera ajoutée.

Il n'est pas si évident de déterminer quelles sont les exigences qui s'appliquent dans le domaine de la législation linguistique en ce qui concerne ces transfrontaliers (ONSS/employeur/employé étranger ainsi qu'INASTI/indépendant étranger).

Dans les lois linguistiques en matière administrative susmentionnées, rien n'est prévu en ce qui concerne l'emploi des langues par un service central à l'égard d'un employeur/employé étranger (UE/EEE) et il ne s'agit pas de l'emploi des langues dans les rapports entre les institutions/organismes européens et les citoyens de l'Union.

Dans le cas où il est à supposer que, dans le cas présent, notre institution doit utiliser une des trois langues nationales – ce qui est, selon nous, discutable – le raisonnement suivant pourrait être suivi.

Bien qu'appliqué à la relation professionnelle employeur/employé, on pourrait se référer à l'arrêt du 16 avril 2013 de la Cour de justice de l'Union européenne (Las c. PSA). [...] »

\*  
\* \*

La Direction des Relations Internationales de l'Office national de Sécurité social (IBRI) est un service central au sens des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées par arrêté royal le 18 juillet 1966 (LLC).

Dans le cadre des LLC, par « acte », il faut entendre l'écrit dans lequel un acte est constaté, et qui sert de preuve. Dès lors, une décision en matière de la législation applicable, telle qu'un assujettissement d'office d'un employé et/ou une inscription d'office d'un employeur, doit être qualifié d'un acte.

Conformément à l'article 42 LLC, les services centraux rédigent les actes, certificats, déclarations et autorisations dans celle des trois langues nationales, dont le particulier intéressé requiert l'emploi.

Le terme « particulier intéressé » dans l'article 42 LLC renvoie tant à des personnes physiques qu'à des personnes morales. De plus, l'article 42 LLC ne prévoit pas que cet article s'applique exclusivement à des personnes naturelles dont la résidence se trouve en Belgique ou à des personnes juridiques dont le siège est établi en Belgique.

Par conséquent, l'IBRI doit communiquer les décisions prises dans le cadre de la législation applicable à un employeur étranger, en français, en néerlandais ou en allemand, selon la langue nationale que cet employeur étranger a choisie, conformément à l'article 42 LLC.

Sur la base du principe de la courtoisie, une traduction dans une autre langue qu'une de ces trois langues nationales peut être ajoutée à la décision et envoyée à l'employeur étranger en question.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président,

E. VANDENBOSSCHE