Bilingual display

Managed by the Publications Office

Parties
Grounds
Operative part

BG CS DA DE EL EN ES ET FI FR HU IT LT LV MT NL PL PT RO SK SL SV	BG CS DA DE EL EN ES ET FI FR
it	

Parties	
Nella causa C-202/11,	In Case C-202/11,
avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgio), con decisione del 18 gennaio 2011, pervenuta in cancelleria il 28 aprile 2011, nel procedimento	REQUEST for a preliminary ruling under Article 267 TFEU from the arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgium), made by decision of 18 January 2011, received at the Court on 28 April 2011, in the proceedings
Anton Las	Anton Las
contro	v
PSA Antwerp NV,	PSA Antwerp NV,
LA CORTE (Grande Sezione),	THE COURT (Grand Chamber),
composta da V. Skouris, presidente, K. Lenaerts, vicepresidente, A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz e J. Malenovský, presidenti di sezione, U. Lõhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader e D. Šváby (relatore), giudici,	composed of V. Skouris, President, K. Lenaerts, Vice-President, A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz and J. Malenovský, Presidents of Chambers, U. Lõhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader, and D. Šváby (Rapporteur), Judges,
avvocato generale: N. Jääskinen	Advocate General: N. Jääskinen,
cancelliere: M. Ferreira, amministratore principale	Registrar: M. Ferreira, Principal Administrator,
vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 17 aprile 2012,	having regard to the written procedure and further to the hearing on 17 April 2012,
considerate le osservazioni presentate:	after considering the observations submitted on behalf of:
– per A. Las, da C. Delporte, advocaat;	– Mr Las, by C. Delporte, advocaat,
– per la PSA Antwerp NV, da C. Engels e M. Holvoet, advocaten;	– PSA Antwerp NV, by C. Engels and M. Holvoet, advocaten,
– per il governo belga, da M. Jacobs e C. Pochet, in qualità di agenti, assistite da J. Stuyck, advocaat;	– the Belgian Government, by M. Jacobs and C. Pochet, acting as Agents, assisted by J. Stuyck, advocaat,
– per il governo ellenico, da S. Vodina e G. Karipsiades, in qualità di agenti;	– the Greek Government, by S. Vodina and G. Karipsiades, acting as Agents,
– per la Commissione europea, da M. van Beek e G. Rozet, in qualità di agenti;	– the European Commission, by M. van Beek and G. Rozet, acting as Agents,
– per l'Autorità di sorveglianza AELE, da X. Lewis, M. Moustakali e F. Simonetti, in qualità di agenti,	– the EFTA Surveillance Authority, by X. Lewis, M. Moustakali and F. Simonetti, acting as Agents,
sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 12 luglio 2012,	after hearing the Opinion of the Advocate General at the sitting on 12 July 2012,
ha pronunciato la seguente	gives the following
Sentenza	Judgment

Grounds	
1. La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 45 TFUE.	1. This request for a preliminary ruling concerns the interpretation of Article 45 TFEU.
2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Las e il suo ex datore di lavoro, la PSA Antwerp NV (in prosieguo: la «PSA Antwerp»), in merito al pagamento da parte di quest'ultima di varie indennità a seguito del suo licenziamento.	2. The request has been made in proceedings between Mr Las and his former employer, PSA Antwerp NV ('PSA Antwerp'), concerning payment by the latter of various sums following his dismissal.

Contesto normativo	Legal context
Il diritto belga	Belgian law
3. L'articolo 4 della Costituzione enuncia quanto segue:	3. Article 4 of the Constitution states:
«Il Belgio comprende quattro regioni linguistiche: la regione di lingua francese, la regione di lingua neerlandese, la regione bilingue di Bruxelles-Capitale e la regione di lingua tedesca. Ogni comune del Regno fa parte di una delle suddette regioni linguistiche. (…)».	'Belgium comprises four linguistic regions: the French-speaking region, the Dutch-speaking region, the bilingual region of Brussels-Capital and the German-speaking region. Each municipality of the Kingdom forms part of one of these linguistic regions. …'
4. La legge regionale della Vlaamse Gemeenschap del 19 luglio 1973 che disciplina l'uso delle lingue per i rapporti sociali tra i datori di lavoro e i lavoratori, nonché per gli atti e i documenti delle imprese prescritti dalla legge e dai regolamenti (Belgisch Staatsblad , 6 settembre 1973, pag. 10089; in prosieguo: la «legge regionale sull'uso delle lingue») è stata adottata sul fondamento dell'articolo 129, paragrafo 1, punto 3, della Costituzione, in applicazione del quale «[i] Parlamenti della Comunità francese e della Comunità fiamminga, ciascuno per quanto di propria competenza, disciplinano con legge regionale, con esclusione del legislatore federale, l'impiego delle lingue per: (...) le relazioni sociali tra i datori di lavoro e i loro dipendenti, così come gli atti e i documenti delle imprese richiesti dalle leggi e dai regolamenti».	4. The Decree of the Vlaamse Gemeenschap of 19 July 1973 on the use of languages in relations between employers and employees and also in company documents and papers that are required by law and by regulation (Belgisch Staatsblad of 6 September 1973, p. 10089 ; 'the Decree on Use of Languages') was adopted on the basis of Article 129(1)(3) of the Constitution, under which '[t]he Parliaments of the Flemish and French Communities, to the exclusion of the federal legislator, regulate by decree, each one as far as it is concerned, the use of languages for: … relations between employers and their staff, as well as company acts and documents required by the law and by regulations'.
5. L'articolo 1 di tale legge regionale così dispone:	5. Article 1 of that Decree provides as follows:
«La presente legge regionale si applica alle persone fisiche e giuridiche che hanno una sede di gestione nella regione linguistica neerlandese. Essa disciplina l'uso delle lingue per i rapporti sociali tra i datori di lavoro e i lavoratori, nonché per gli atti e i documenti delle imprese prescritti dalla legge. (...)».	'This decree is applicable to natural and legal persons having a place of business in the Dutch-speaking region. It regulates use of languages in relations between employers and employees, as well as in company acts and documents required by the law. …'
6. L'articolo 2 di tale legge regionale dispone che «[l]a lingua da utilizzare per i rapporti tra i datori di lavoro e i lavoratori, nonché per gli atti e i documenti delle imprese prescritti dalla legge e dai regolamenti, è il neerlandese».	6. Article 2 of the Decree provides that 'the language to be used for relations between employers and employees, as well as for company acts and documents required by law, shall be Dutch'.
7. L'articolo 5 della stessa legge regionale così recita:	7. Article 5 of the Decree is worded as follows:
«Tutti gli atti e i documenti del datore di lavoro prescritti dalla legge e tutti i documenti destinati al suo personale sono redatti dal datore di lavoro in lingua neerlandese. Tuttavia, se la composizione del personale lo giustifica e su unanime richiesta dei delegati-lavoratori del consiglio aziendale o, in mancanza di questo, su unanime richiesta della delegazione sindacale o, in mancanza di entrambi, su richiesta di un delegato di un'organizzazione sindacale rappresentativa, il datore di lavoro deve allegare agli avvisi, comunicati, atti, certificati e formulari destinati al personale una traduzione in una o più lingue. (...)».	'All acts and documents required by law and all documents intended for their staff shall be drawn up by employers in the Dutch language. However, if the staff composition so justifies and at the unanimous request of the workers' representatives on the works council or, if there is no works council, at the unanimous request of the trade union delegation or, in the absence of either of these, at the request of a delegate of a representative trade union, the employer must attach a translation in one or more languages to notices, communications, acts, certificates and forms intended for staff. …'
8. Ai sensi dell'articolo 10 della legge regionale sull'uso delle lingue:	8. Article 10 of the Decree on Use of Languages provides:
«I documenti o gli atti in contrasto con le disposizioni della presente legge regionale sono nulli. La nullità viene dichiarata d'ufficio dal giudice. (...) La dichiarazione di nullità non può danneggiare il lavoratore e non pregiudica i diritti dei terzi. Il datore di lavoro risponde del danno causato dai suoi documenti o atti nulli al lavoratore o ai terzi. (...)».	'Documents or acts that are contrary to the provisions of this Decree shall be null and void. The nullity shall be determined by the court of its own motion. … A finding of nullity cannot adversely affect the worker and is without prejudice to the rights of third parties. The employer shall be liable for any damage caused by his void documents or acts to the worker or third parties. …'

Procedimento principale e questione pregiudiziale

9. Sulla base di una «Letter of Employment» datata 10 luglio 2004 e redatta in lingua inglese (in prosieguo: il «contratto di lavoro»), il sig. Las, cittadino neerlandese residente nei Paesi Bassi, veniva assunto in qualità di «Chief Financial Officer», a tempo indeterminato, dalla PSA Antwerp, società con sede in Anversa (Belgio), ma appartenente ad un gruppo multinazionale che gestisce terminal portuali, la cui sua sede sociale è in Singapore. Il contratto di lavoro prevedeva che il sig. Las svolgesse le sue attività lavorative in Belgio, anche se alcune prestazioni erano fornite a partire dai Paesi Bassi.

10. Con lettera del 7 settembre 2009, redatta in lingua inglese, il sig. Las veniva licenziato con decorrenza immediata. In applicazione della clausola 8 del contratto di lavoro, la PSA Antwerp versava al sig. Las un'indennità di preavviso pari a tre mesi di stipendio ed un'indennità supplementare pari a sei mesi di stipendio.

11. Con lettera del 26 ottobre 2009, l'avvocato del sig. Las contestava alla PSA Antwerp il fatto che il contratto di lavoro e, in particolare, la sua clausola 8, relativa alle indennità di licenziamento dovute al sig. Las, non essendo redatti in neerlandese, erano viziati da nullità, conformemente alla sanzione prevista all'articolo 10 della legge regionale sull'uso delle lingue, dal momento che la PSA Antwerp era un'impresa con sede di gestione nella regione linguistica neerlandese del Regno del Belgio. Il legale del sig. Las ne deduceva che le parti non erano pertanto vincolate dai termini della clausola 8 del contratto di lavoro e che il sig. Las aveva diritto di esigere dal suo ex datore di lavoro un indennizzo più sostanziale.

12. Il 23 dicembre 2009, poiché la PSA Antwerp e il sig. Las non erano pervenuti ad un accordo a tale riguardo, quest'ultimo adiva l'arbeidsrechtbank te Antwerpen affinché determinasse l'importo delle indennità spettantigli.

13. A sostegno della sua domanda, il sig. Las ribadisce l'argomento secondo cui la clausola 8 del suo contratto di lavoro è viziata da nullità assoluta per violazione delle disposizioni della legge regionale sull'uso delle lingue. La PSA Antwerp sostiene che, nel caso di specie, tale legge regionale dev'essere disapplicata dal giudice del rinvio, in quanto il contratto di lavoro riguarda una persona che esercita il proprio diritto alla libera circolazione dei lavoratori. Orbene, l'applicazione di tale legge regionale costituirebbe un ostacolo a tale libertà fondamentale, non giustificabile da motivi imperativi di interesse generale ai sensi della giurisprudenza della Corte. La PSA Antwerp aggiunge che il contratto di lavoro dev'essere rispettato in quanto è conforme alla volontà delle parti espressa in una lingua comprensibile per entrambe, vale a dire l'inglese, tanto più che il direttore di tale società che l'ha sottoscritto è un cittadino singaporiano che non ha padronanza del neerlandese.

14. Risulta peraltro dalla decisione di rinvio che l'arbeidsrechtbank te Antwerpen nutre dubbi sulla questione se un motivo di interesse generale imponga che il contratto di lavoro venga redatto in lingua neerlandese in una situazione transfrontaliera, in cui le parti – nella fattispecie un lavoratore neerlandofono ed un datore di lavoro non neerlandofono – hanno manifestamente scelto, in ragione dell'importanza della funzione da svolgere, di redigere un contratto di lavoro in una lingua comprensibile per entrambe.

The dispute in the main proceedings and the question referred for a preliminary ruling

9. On the basis of a 'Letter of Employment' dated 10 July 2004 and drafted in English ('the employment contract'), Mr Las, a Netherlands national resident in the Netherlands, was employed as Chief Financial Officer for an unlimited period by PSA Antwerp, a company established in Antwerp (Belgium) but part of a multinational group operating port terminals whose registered office is in Singapore. The contract of employment stipulated that Mr Las was to carry out his work in Belgium although some work was carried out from the Netherlands.

10. By letter dated 7 September 2009 and drafted in English, Mr Las was dismissed with immediate effect. Pursuant to Article 8 of the employment contract, PSA Antwerp paid to Mr Las an 'indemnity in lieu of notice' equal to three months' salary and an additional payment equal to six months' salary.

11. By letter of 26 October 2009, Mr Las's lawyer stated to PSA Antwerp that the employment contract and, in particular, Article 8 thereof concerning the severance payments payable to Mr Las, were not drafted in Dutch and should therefore be deemed null and void in accordance with the penalty provided for in Article 10 of the Decree on Use of Languages, since PSA Antwerp is an undertaking whose established place of business is located in the Dutch-speaking region of the Kingdom of Belgium. Mr Las' counsel concluded from this that the parties were not bound by the terms of Article 8 of the employment contract and that Mr Las was entitled to demand more substantial compensation from his former employer.

12. As PSA Antwerp and Mr Las failed to reach agreement on that matter, on 23 December 2009 Mr Las brought an action before the Arbeidsrechtbank te Antwerpen so that that court might determine the amount of the sums payable to him.

13. In support of his application, Mr Las repeats the argument that Article 8 of his contract of employment is null and void because it infringes the provisions of the Flemish Decree on Use of Languages. PSA Antwerp contends that the application of that decree must, in the present case, be rejected by the referring court since the employment contract concerns a person who has exercised his right to freedom of movement for workers. The application of that decree constitutes an obstacle to that fundamental freedom which cannot be justified by overriding reasons of general interest within the meaning of case-law of the Court of Justice. PSA Antwerp adds that the employment contract must be respected since that contract is in accordance with the intentions of the parties, expressed in a language that each party could understand, namely English, particularly where the director of that company who signed it is a Singapore national who has no knowledge of Dutch.

14. In addition, it is apparent from the order for reference that the arbeidsrechtbank te Antwerpen has doubts as to whether any requirement arises from a ground of general interest that the employment contract be drafted in Dutch in a cross-border situation in which the parties – in this instance, a Dutch-speaking employee and a non-Dutch-speaking employer – clearly chose, in view of the importance of the post that was to be filled, to draft an employment contract in a language understood by both parties.

15. Ciò considerato, l'arbeidsrechtbank te Antwerpen ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se [la legge regionale sull'uso delle lingue] violi l'articolo [45 TFUE] in relazione alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione europea, nella misura in cui essa impone ad un'impresa, situata nella regione di lingua [neerlandese], in occasione dell'assunzione di un lavoratore in un rapporto di lavoro a carattere internazionale, di redigere in lingua neerlandese tutti i documenti relativi al rapporto di lavoro, a pena di nullità».

Sulla questione pregiudiziale

16. Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 45 TFUE debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa di un ente federato di uno Stato membro, come quella di cui al procedimento principale, che impone a tutti i datori di lavoro che hanno la propria sede di gestione nel territorio di tale ente di redigere i contratti di lavoro a carattere transfrontaliero esclusivamente nella lingua ufficiale di tale ente federato, a pena di nullità di tali contratti, rilevata d'ufficio dal giudice.

17. Preliminarmente occorre rilevare che è pacifico che il contratto di lavoro di cui al procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 45 TFUE, dato che è stato concluso tra un cittadino neerlandese, residente nei Paesi Bassi, ed una società che ha sede nel territorio del Regno del Belgio.

18. Inoltre, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente nel procedimento principale, il beneficio dell'articolo 45 TFUE può essere invocato non solo dai lavoratori stessi, ma anche dai loro datori di lavoro. Infatti, per essere efficace e utile, il diritto dei lavoratori di essere assunti e occupati senza discriminazione deve necessariamente avere come complemento il diritto dei datori di lavoro di assumerli in osservanza delle norme in materia di libera circolazione dei lavoratori (v., in tal senso, sentenze dell'11 gennaio 2007, ITC, C-208/05, Racc. pag. I-181, punto 23, nonché del 13 dicembre 2012, Caves Krier Frères, C-379/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 28).

19. Per quanto riguarda l'esistenza di una restrizione, occorre ricordare che l'insieme delle disposizioni del Trattato FUE relative alla libera circolazione delle persone mira ad agevolare, per i cittadini degli Stati membri, l'esercizio di attività lavorative di qualsiasi tipo nel territorio dell'Unione ed osta ai provvedimenti che possano sfavorire questi cittadini, quando essi intendano svolgere un'attività economica nel territorio di un altro Stato membro (sentenza dell'8 novembre 2012, Radziejewski, C-461/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

20. Tali disposizioni e, in particolare, l'articolo 45 TFUE ostano pertanto a qualsiasi provvedimento che, seppure applicabile senza discriminazioni basate sulla cittadinanza, sia idoneo ad ostacolare o a scoraggiare l'esercizio, da parte dei cittadini dell'Unione, delle libertà fondamentali garantite dal Trattato (sentenza del 10 marzo 2011, Casteels, C-379/09, Racc. pag. I-1379, punto 22 e giurisprudenza ivi citata).

21. A tale riguardo, dal fascicolo trasmesso alla Corte nonché dalle indicazioni fornite dalle parti in udienza risulta che, nella redazione dei contratti di lavoro a carattere transfrontaliero conclusi da datori di lavoro che hanno la

15. In those circumstances, the arbeidsrechtbank te Antwerpen decided to stay proceedings and to refer the following question to the Court of Justice for a preliminary ruling:

'Does the [Decree on Use of Languages] infringe [Article 45 TFEU] concerning freedom of movement for workers within the European Union, in that it imposes an obligation on an undertaking established in the Dutch-speaking region when hiring a worker in the context of employment relations with an international character, to draft all documents relating to the employment relationship in Dutch, on pain of nullity?'

Consideration of the question referred for a preliminary ruling

16. By its question, the referring court asks, in essence, whether Article 45 TFEU must be interpreted as precluding legislation of a federated entity of a Member State, such as that in issue in the main proceedings, which requires all employers whose established place of business is located in that entity's territory to draft cross-border employment contracts exclusively in the official language of that federated entity, failing which the contracts are to be declared null and void by the national courts of their own motion.

17. It should be pointed out, first of all, that the employment contract at issue in the main proceedings falls within the scope of Article 45 TFEU, since it was concluded between a Netherlands national, resident in the Netherlands, and a company established in the territory of the Kingdom of Belgium.

18. In addition, contrary to what the applicant in the main proceedings claims, Article 45 TFEU may be relied on not only by workers themselves, but also by their employers. In order to be truly effective, the right of workers to be engaged and employed without discrimination necessarily entails as a corollary the employer's entitlement to engage them in accordance with the rules governing freedom of movement for workers (see, to that effect, Case C-208/05 ITC [2007] ECR I-181, paragraph 23, and Case C-379/11 Caves Krier Frères [2012] ECR I-0000, paragraph 28).

19. As regards the existence of a restriction, it must be pointed out that the provisions laid down in the FEU Treaty relating to freedom of movement for persons are intended to facilitate the pursuit by nationals of Member States of occupational activities of all kinds throughout the European Union, and preclude measures which might place those nationals at a disadvantage when they wish to pursue an economic activity in the territory of another Member State (Case C-461/11 Radziejewski [2012] ECR I-0000, paragraph 29 and the case-law cited).

20. Those provisions and, in particular, Article 45 TFEU thus preclude any national measure which, even though applicable without discrimination on grounds of nationality, is capable of hindering or rendering less attractive the exercise by Union nationals of the fundamental freedoms guaranteed by the Treaty (Case C-379/09 Casteels [2011] ECR I-1379, paragraph 22 and the case-law cited).

21. In that regard, it is apparent from the file sent to the Court and the information provided by the parties at the hearing that, in the drafting of cross-border employment contracts concluded by employers whose established place

propria sede di gestione nella regione di lingua neerlandese del Regno del Belgio, solo il neerlandese costituisce la versione autentica.

22. Orbene, una siffatta normativa può avere un effetto dissuasivo nei confronti dei lavoratori e datori di lavoro non neerlandofoni provenienti da altri Stati membri e costituisce pertanto una restrizione alla libera circolazione dei lavoratori.

23. Per quanto concerne la giustificazione di una siffatta restrizione, secondo una giurisprudenza consolidata i provvedimenti nazionali in grado di ostacolare o rendere meno attraente l'esercizio delle libertà fondamentali garantite dal Trattato possono essere giustificati solo qualora perseguano un obiettivo di interesse generale, siano adeguati a garantire la realizzazione dello stesso e non eccedano quanto è necessario per raggiungerlo (v., in particolare, sentenza del 1° aprile 2008, Gouvernement de la Communauté française e Gouvernement wallon, C-212/06, Racc. pag. I-1683, punto 55).

24. A tale riguardo, il governo belga sostiene che la legislazione di cui al procedimento principale soddisfa la tripla esigenza, anzitutto, di promuovere e di stimolare l'uso di una delle sue lingue ufficiali, inoltre, di garantire la tutela dei lavoratori consentendo loro di prendere conoscenza dei documenti sociali nella propria lingua, nonché di beneficiare della tutela effettiva delle istituzioni che rappresentano i lavoratori e delle autorità amministrative e giudiziarie chiamate a pronunciarsi su tali documenti e, infine, di assicurare l'efficacia dei controlli e della sorveglianza da parte dell'ispettorato del lavoro.

25. Per quanto riguarda il primo obiettivo invocato dal governo belga, occorre rilevare che le disposizioni del diritto dell'Unione non ostano all'adozione di una politica di difesa e valorizzazione di una o delle lingue ufficiali di uno Stato membro (v., in tal senso, sentenze del 28 novembre 1989, Groener, C-379/87, Racc. pag. 3967, punto 19, e del 12 maggio 2011, Runevič-Vardyn e Wardyn, C-391/09, Racc. pag. I-3787, punto 85).

26. Infatti, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3, quarto comma, TUE nonché dell'articolo 22 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, l'Unione rispetta la ricchezza della sua diversità culturale e linguistica. Conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, TUE, l'Unione rispetta parimenti l'identità nazionale dei suoi Stati membri, in cui è compresa anche la tutela della o delle loro lingue ufficiali (v., in tal senso, sentenza Runevič-Vardyn e Wardyn, cit., punto 86).

27. L'obiettivo di promuovere e stimolare l'uso del neerlandese, che è una delle lingue ufficiali del Regno del Belgio, costituisce pertanto un interesse legittimo tale da giustificare, in linea di principio, una restrizione agli obblighi imposti dall'articolo 45 TFUE.

28. Per quanto concerne il secondo e il terzo obiettivo invocati dal governo belga e basati, rispettivamente, sulla tutela sociale dei lavoratori e sull'agevolazione dei controlli amministrativi e simili, la Corte ha già avuto modo di riconoscere che essi figurano tra le ragioni imperative di interesse generale idonee a giustificare una restrizione all'esercizio delle libertà fondamentali garantite dal Trattato (v., in tal senso, sentenze del 18 luglio 2007, Commissione/Germania, C-490/04, Racc. pag. I-6095, punti 70 e 71, nonché del 7 ottobre 2010, dos Santos Palhota e a., C-515/08, Racc. pag. I-9133, punto 47 e giurisprudenza ivi citata).

of business is located in the Dutch-speaking region of the Kingdom of Belgium, only the Dutch text is authentic.

22. However, such legislation is liable to have a dissuasive effect on non-Dutch-speaking employees and employers from other Member States and therefore constitutes a restriction on the freedom of movement for workers.

23. As regards the justification for such a restriction, according to well-established case-law, national measures capable of hindering the exercise of the fundamental freedoms guaranteed by the Treaty or of making it less attractive may be allowed only if they pursue a legitimate objective in the public interest, are appropriate to ensuring the attainment of that objective, and do not go beyond what is necessary to attain the objective pursued (see, inter alia, Case C-212/06 Government of the French Community and Walloon Government [2008] ECR I-1683, paragraph 55).

24. In that regard, the Belgian Government claims that the legislation at issue in the main proceedings addresses a three-fold need, first, to promote and encourage the use of one of its official languages, next, to ensure the protection of employees by enabling them to examine employment documents in their own language and to enjoy the effective protection of the workers' representative bodies and administrative and judicial bodies called upon to recognise those documents, and, finally, to ensure the efficacy of the checks and supervision of the employment inspectorate.

25. As regards the first objective invoked by the Belgian Government, it must be pointed out that the provisions of European Union law do not preclude the adoption of a policy for the protection and promotion of one or more official languages of a Member State (see, to that effect, Case C-379/87 Groener [1989] ECR 3967, paragraph 19, and Case C-391/09 Runevič-Vardyn and Wardyn [2011] ECR I-3787, paragraph 85).

26. According to the fourth subparagraph of Article 3(3) TEU and Article 22 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, the Union must respect its rich cultural and linguistic diversity. In accordance with Article 4(2) TEU, the Union must also respect the national identity of its Member States, which includes protection of the official language or languages of those States (see, to that effect, Runevič-Vardyn and Wardyn, paragraph 86).

27. Accordingly, the objective of promoting and encouraging the use of Dutch, which is one of the official languages of the Kingdom of Belgium, constitutes a legitimate interest which, in principle, justifies a restriction on the obligations imposed by Article 45 TFEU.

28. Concerning the second and third objectives invoked by the Belgian Government and based, respectively, on the social protection of employees and the facilitation of the related administrative controls, the Court has already acknowledged that those objectives are among the overriding reasons in the general interest capable of justifying such restrictions on the exercise of fundamental freedoms recognised in the Treaty (see, to that effect, Case C-490/04 Commission v Germany [2007] ECR I-6095, paragraphs 70 and 71, and Case C-515/08 dos Santos Palhota and Others [2010] ECR I-9133, paragraph 47 and the case-law cited).

29. Tuttavia, per soddisfare i requisiti del diritto dell'Unione, una normativa come quella di cui trattasi nel procedimento principale dev'essere proporzionata a tali obiettivi.	29. However, in order to satisfy the requirements laid down by European Union law, legislation such as that in issue in the main proceedings must be proportionate to those objectives.
30. Nel caso di specie, da tale normativa risulta che la violazione dell'obbligo di redigere in neerlandese un contratto di lavoro concluso tra un lavoratore e un datore di lavoro che ha la propria sede di gestione nella regione di lingua neerlandese del Regno del Belgio è sanzionata con la nullità di tale contratto, che dev'essere dichiarata d'ufficio dal giudice, per quanto la dichiarazione di nullità non danneggia il lavoratore e non pregiudica i diritti dei terzi.	30. In the present case, it is apparent from that legislation that the penalty for breach of the obligation to draft in Dutch an employment contract concluded between a worker and an employer whose established place of business is located in the Dutch-speaking region of the Kingdom of Belgium is the nullity of that contract, which must be declared by the national courts of their own motion provided that that decision does not adversely affect the worker and is without prejudice to the rights of third parties.
31. Orbene, le parti di un contratto di lavoro a carattere transfrontaliero non hanno necessariamente la padronanza della lingua ufficiale dello Stato membro interessato. In simili circostanze, la formazione di un consenso libero e informato tra le parti richiede che esse possano redigere il loro contratto in una lingua diversa dalla lingua ufficiale di tale Stato membro.	31. However, parties to a cross-border employment contract do not necessarily have knowledge of the official language of the Member State concerned. In such a situation, the establishment of free and informed consent between the parties requires those parties to be able to draft their contract in a language other than the official language of that Member State.
32. Peraltro, una normativa di uno Stato membro che non solo imponesse l'uso della lingua ufficiale del medesimo per i contratti di lavoro a carattere transfrontaliero, ma che consentisse altresì di redigere una versione autentica di tali contratti anche in una lingua conosciuta da tutte le parti interessate sarebbe meno lesiva della libera circolazione dei lavoratori rispetto alla normativa di cui al procedimento principale, pur garantendo gli obiettivi perseguiti dalla normativa medesima.	32. Moreover, legislation of a Member State which would not only require the use of the official language of that Member State for cross-border employment contracts, but which also, in addition, would permit the drafting of an authentic version of such contracts in a language known to all the parties concerned, would be less prejudicial to freedom of movement for workers than the legislation in issue in the main proceedings while being appropriate for securing the objectives pursued by that legislation.
33. Alla luce dei suesposti rilievi, si deve ritenere che una normativa come quella di cui al procedimento principale eccede quanto strettamente necessario per realizzare gli obiettivi menzionati al punto 24 della presente sentenza e non può quindi essere considerata proporzionata.	33. In the light of the foregoing, it must be held that legislation such as that at issue in the main proceedings goes beyond what is strictly necessary to attain the objectives referred to in paragraph 24 of this judgment and cannot therefore be regarded as proportionate.
34. In simili circostanze, occorre rispondere alla questione dichiarando che l'articolo 45 TFUE dev'essere interpretato nel senso che osta ad una normativa di un ente federato di uno Stato membro, come quella di cui al procedimento principale, che impone a tutti i datori di lavoro che hanno la propria sede di gestione nel territorio di tale ente di redigere i contratti di lavoro a carattere transfrontaliero esclusivamente nella lingua ufficiale di tale ente federato, a pena di nullità di tali contratti, rilevata d'ufficio dal giudice.	34. In those circumstances, the answer to the question is that Article 45 TFEU must be interpreted as precluding legislation of a federated entity of a Member State, such as that in issue in the main proceedings, which requires all employers whose established place of business is located in that entity's territory to draft cross-border employment contracts exclusively in the official language of that federated entity, failing which the contracts are to be declared null and void by the national courts of their own motion.
Sulle spese	Costs
35. Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.	35. Since these proceedings are, for the parties to the main proceedings, a step in the action pending before the national court, the decision on costs is a matter for that court. Costs incurred in submitting observations to the Court, other than the costs of those parties, are not recoverable.

Operative part	
Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:	On those grounds, the Court (Grand Chamber) hereby rules:
L'articolo 45 TFUE dev'essere interpretato nel senso che osta ad una normativa di un ente federato di uno Stato membro, come quella di cui al procedimento principale, che impone a tutti i datori di lavoro che hanno la propria sede di gestione nel territorio di tale ente di redigere i contratti di lavoro a carattere transfrontaliero esclusivamente nella lingua ufficiale di tale ente federato, a pena di nullità di tali contratti, rilevata d'ufficio dal giudice.	Article 45 TFEU must be interpreted as precluding legislation of a federated entity of a Member State, such as that in issue in the main proceedings, which requires all employers whose established place of business is located in that entity's territory to draft cross-border employment contracts exclusively in the official language of that federated entity, failing which the contracts are to be declared null and void by the national courts of their own

motion.

Top