



Position de U4U sur la situation des professeurs de langue au service des institutions de l'UE

INTRODUCTION : UNE QUESTION DE COHÉRENCE AVEC LES VALEURS FONDATRICES

L'Union européenne se définit par ses valeurs : dignité humaine, égalité, justice sociale, solidarité, respect de la diversité culturelle et linguistique¹. Le projet européen ne vaut que s'il est cohérent avec les valeurs qu'il défend, y compris, et peut-être surtout, dans la façon dont l'Union traite ceux qui la font fonctionner au quotidien.

I. Des formations au cœur de la carrière européenne

La formation linguistique n'est pas un service accessoire dans les institutions européennes. Elle est une condition structurelle de carrière pour des milliers d'agents.

Pour une part importante du personnel des institutions, suivre et réussir ces cours n'est donc pas une option : c'est une nécessité professionnelle et statutaire pour évoluer.

Au-delà du strict prérequis réglementaire, ces formations jouent un rôle bien plus large. Dans un environnement de travail multiculturel et multilingue, elles sont un vecteur d'efficacité opérationnelle, de mobilité géographique et fonctionnelle, et d'ouverture interculturelle.

II. Un degré de contrainte incompatible avec le statut actuel d'indépendant

Ces formations sont aujourd'hui dispensées par des professeurs de langue engagés via des sociétés privées sélectionnées par appel d'offres — principalement CLL sur le marché précédent et Language Services Direct (LSD) sur le marché actuellement en vigueur². Ces professeurs sont contractuellement qualifiés d'« indépendants » par les écoles qui les emploient.

La Commission n'impose pas aux adjudicataires de recourir à des travailleurs indépendants : c'est un choix organisationnel des écoles. Mais ce choix a des conséquences directes sur les conditions de travail des formateurs et la Commission ne s'est pas, jusqu'ici, dotée des instruments pour y remédier. En imposant un niveau de contrainte et de contrôle extrêmement détaillé sur l'exécution des prestations, sans prévoir de garanties sociales minimales pour les personnes qui les exécutent, elle crée un système juridiquement intenable.

Ce que les textes imposent aux formateurs

Le cahier des charges de la Commission transmet aux adjudicataires un ensemble de règles opérationnelles que les écoles ont l'obligation de répercuter intégralement sur les formateurs : « *The Contractors have the obligation to inform properly their trainers about ALL the rules given in these instructions* », et « *The trainers have the obligation to be aware of the rules* »³.

¹ art. 2-3 TUE

² [EC-HR/2024/OP/0111](#)

³ Guidelines for Contractors – 2025 – 2026 - réf. HR.C.4/VDK/ALP

Ce mécanisme de transmission intégrale fait des contraintes de la Commission autant de contraintes pesant sur les formateurs.

L'analyse du cahier des charges et des guidelines de la Commission révèle que les instructions ne se limitent pas à définir un résultat à atteindre — ce qui serait compatible avec une prestation indépendante. Elles descendent jusqu'à régir les modalités d'exécution du travail lui-même, dans un détail qui caractérise une relation de subordination :

- **Le contenu de chaque leçon est prescrit** : programme approuvé par la Commission, désignant le manuel par numéro ISBN, les unités à couvrir, le rythme de progression. La structure séquentielle de chaque leçon est réglée, le ratio de prise de parole du formateur plafonné à 40 %, les techniques de correction imposées.
- **Les obligations de comportement sont détaillées** : code de conduite prescrit, interdiction de toute propagande personnelle ou discussion de sujets sensibles avant, pendant et après les cours, obligation de respecter et promouvoir activement les valeurs de l'intégration européenne — « *equality, dignity, solidarity, justice, rights and freedoms* » — sous peine de remplacement immédiat⁴.
- **Les canaux de communication sont imposés** : WhatsApp, Signal et Google Drive strictement interdits, toute communication avec les participants hors cours passe exclusivement par la plateforme du contractant⁵. L'accès aux bâtiments est conditionné au port du badge dès la première leçon⁶.
- **Le travail administratif est lourd, standardisé et inclus dans le prix horaire** : encodage du contenu de chaque leçon sur la plateforme *avant* le cours pour permettre un remplacement à court préavis⁷, encodage des résultats d'évaluation continue (40 %) et d'examen final (60 %) ⁸, tâches asynchrones non distinctement tarifées pour les cours en ligne⁹. Les matériaux pédagogiques sont produits et mis à jour en permanence à coût zéro pour la Commission¹⁰, sans pouvoir être modifiés sans accord préalable¹¹. Les horaires, une fois acceptés, sont immuables : « *no timetable changes are allowed* »¹².

Un contrôle allant au-delà d'une simple vérification du résultat

La Commission approuve individuellement chaque formateur avant toute prestation — diplômes et CV au format imposé — et peut retirer cette approbation à tout moment¹³. Elle peut exiger le remplacement immédiat de tout formateur en sous-performance, absent ou dont les compétences numériques sont insuffisantes¹⁴. Elle impose aux formateurs d'accepter d'être observés en classe sans accord préalable, dans les deux semaines suivant la demande¹⁵. Le

⁴ Tender Specifications EC-HR/2024/OP/0111, p. 47-49, Section 1.4.5.19

⁵ Guidelines for Contractors, réf. HR.C.4/VDK/ALP, p. 6, Section 2.2

⁶ Idem, p. 11-12

⁷ Idem, p. 6, Section 1.6

⁸ Tender Specifications EC-HR/2024/OP/0111, p. 48-49

⁹ Idem, p. 17 et 20

¹⁰ Idem, p. 43-45

¹¹ Guidelines for Contractors, réf. HR.C.4/VDK/ALP, p. 8

¹² Idem, p. 7, Section 2.5

¹³ Tender Specifications EC-HR/2024/OP/0111, p. 32, Section 1.4.5.5

¹⁴ Idem, sections 1.4.5.2 et 1.4.5.4

¹⁵ Idem, p.49, Section 1.4.5.19

contractant lui remet des rapports semestriels individualisés par formateur comportant des données sur l'absentéisme, les évaluations, les formations suivies et les mesures correctives engagées¹⁶.

Ce dispositif ne vérifie pas un résultat livré : il surveille le processus d'exécution. C'est précisément ce dépassement du résultat vers la direction des moyens qui caractérise, en droit belge du travail, un lien de subordination caractéristique de la relation de travail salariée et non de la relation de travail indépendante.

III. En droit du travail belge, le système actuel est juridiquement intenable

Telle qu'elle est exécutée dans le cadre des contraintes imposées par la Commission, cette relation de travail ne peut pas se limiter à une relation entre indépendants. Les professeurs respectent l'intégralité des règles de la Commission — ils doivent être traités comme ses collaborateurs.

Le droit belge le confirme. La loi sur les relations de travail¹⁷ prévoit que la qualification contractuelle retenue par les parties s'efface devant la réalité des faits : dès lors que l'exécution d'une relation de travail révèle des éléments suffisamment incompatibles avec le statut d'indépendant, elle doit être requalifiée. L'analyse des contrats-types et de la documentation disponible révèle ici un faisceau d'indices concordants qui ouvre, sur base des critères légaux, le droit à la requalification en contrat de travail salarié.

Un vrai indépendant est libre de choisir comment il organise son travail et son temps de travail c'est-à-dire libre de déterminer comment il atteint le résultat qu'on lui commande. Ici, cette liberté est vidée de sa substance par la masse et la précision des instructions : les écoles prescrivent la structure de chaque leçon, le ratio de prise de parole (pas plus de 40 % pour le formateur dans sa propre classe), les méthodes pédagogiques à appliquer, les outils numériques à utiliser, les comportements à adopter — le tout inclus dans un package incluant également des horaires immuables et des plages de disponibilité étendues. Les contrats-types qui proclament formellement cette liberté — le contrat CLL qualifiant la dispensation des cours de « libre »¹⁸, le contrat LSD excluant explicitement tout « contrôle sur la manière dont les services sont exécutés »¹⁹ — sont frontalement contredits par le volume et la précision des instructions effectives.

Un vrai indépendant n'est pas soumis au contrôle hiérarchique de son donneur d'ordre comme le serait un salarié. Les instructions ne sont pas des lignes indicatives : leur respect est surveillé en temps réel. Les écoles observent les cours et rédigent des rapports d'évaluation formalisés portant sur la façon de donner cours — et non sur le seul résultat obtenu par les apprenants. Elles déclenchent des procédures correctives, imposent des sessions de développement professionnel, et peuvent résilier immédiatement le contrat d'un formateur. Les professeurs nous rapportent qu'un refus de se soumettre à la procédure de quality assurance a, dans au moins un cas documenté, entraîné une résiliation immédiate dans les jours qui ont suivi —

¹⁶ Idem, p. 37-38, Section 1.4.5.11

¹⁷ Loi-programme (I) du 27 déc. 2006, Titre XIII, M.B. 28 déc. 2006

¹⁸ Contrat-type CLL, art. 4.1

¹⁹ Contrat-type LSD, clause 4

après notification explicite que la participation à cette procédure était une condition du maintien de la collaboration*. Ce n'est pas une possibilité théorique : c'est un pouvoir de sanction exercé.

Ces éléments réunis sont incompatibles avec le statut d'indépendant. Ils caractérisent une relation dans laquelle les formateurs sont dirigés, contrôlés et sanctionnés dans les modalités mêmes d'exécution de leur travail — exactement comme des salariés. Le système actuel, en l'absence de toute garantie minimale ou évolution du statut, est juridiquement intenable.

IV. Une précarité incompatible avec les valeurs de l'Union

La Charte des droits fondamentaux garantit à tout travailleur des conditions de travail respectant sa santé, sa sécurité et sa dignité, ainsi que le droit au repos, aux congés payés et à la protection sociale²⁰.

Le paradoxe central du système

Le cahier des charges impose aux formateurs de respecter et promouvoir activement les valeurs de l'intégration européenne — « *equality, dignity, solidarity, justice, rights and freedoms* » — sous peine de remplacement immédiat²¹.

C'est la démonstration que le système, tel qu'il est organisé, fait porter à ces travailleurs une exigence éthique que leur propre situation sociale ne leur permet pas de revendiquer pour eux-mêmes.

Ce que les données montrent

Les écoles imposent un tarif horaire qui couvre « *toutes les prestations de préparation, de formation proprement dite, de suivi et d'encodage administratif* »²². Ce tarif inclut donc bien plus qu'une heure de cours. Les tarifs contractuellement fixés :

- Marché CLL (contrat-type 2021) : 33,50 €/h (cours standard), 35,50 €/h (cours spécifiques)²³ ; après réévaluation : 37 €/h (présentiel), 36 €/h (distanciel)²⁴.
- Marché LSD (2025) : les professeurs nous rapportent des tarifs de 37 €/h (présentiel) et 36 €/h (distanciel) pour les cours standards*, avec des propositions à 30 €/h en ligne pour le printemps 2026 — soit une baisse de 6 à 8 € — dénoncée collectivement par plusieurs formateurs comme « non durable »*. À Luxembourg, pour les niveaux avancés (sans manuel de référence, public hautement qualifié), des tarifs de 45 €/h après un semestre à 50 €/h, également contestés*.

Comparé au régime salarié belge, le statut d'indépendant sous lequel travaillent ces formateurs implique notamment les différences suivantes :

- Maladie : 7 jours de carence sans indemnité vs. 30 jours à 100 % à charge de l'employeur pour un salarié ;

²⁰ Charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 31

²¹ Tender Specifications EC-HR/2024/OP/0111, p. 47, Section 1.4.5.19

²² Contrat-type CLL, art. 10.1

²³ Contrat-type CLL, art. 10.1

²⁴ Avenant CLL 2023, art. 10

- Chômage : aucun droit aux allocations en cas de fin de mission ;
- Retraite : cotisations entièrement à charge du formateur, protection structurellement inférieure ;
- Pas de pécule de vacances, pas de congé parental ou autre congé thématique dans les conditions du droit salarié ;
- Paiement des prestations seulement après le 20 du mois suivant ;
- Aucune garantie de reconduction d'un marché à l'autre.

Le marché couvre environ 20 000 participants par an²⁵. Ce n'est pas un service marginal : c'est une prestation continue au service d'un public de masse rendue par des travailleurs qui en assument les contraintes sans en percevoir les droits.

V. Un système qui nuit à la qualité du service et qui envisage la formation linguistique de manière étroite

Le système actuel interpose entre la Commission et les formateurs une école qui joue le rôle de pur gestionnaire administratif — sans nécessairement disposer de l'expertise pédagogique correspondant aux exigences du marché. Cela produit un service pédagogiquement défaillant.

La Commission consacre une énergie et un coût de gestion considérables au contrôle de prestataires dont le modèle économique génère lui-même les dysfonctionnements qu'elle cherche à corriger : plans qualité contraignants, rapports semestriels individualisés, procédures d'approbation et d'observation de classe²⁶.

À titre d'exemple, les professeurs nous rapportent qu'en cours de session, un programme de cours révisé leur a été transmis — approuvé par la Commission — sans que la cohérence avec le calendrier et les manuels déjà en usage ait été vérifiée. Cette erreur a créé une confusion considérable pour les apprenants, qui auraient dû acquérir un nouveau manuel en cours de trimestre et recommencer le programme depuis le début. LSD a dû rectifier — preuve que l'école joue un rôle de courroie de transmission, non d'acteur pédagogique*.

Les professeurs signalent également des annulations de cours sans explication, ni aux formateurs ni aux participants — des cours nouvellement attribués absents des plateformes pendant plusieurs semaines malgré les relances, rendant la facturation impossible*. Ils nous signalent que LSD aurait recruté de nouveaux formateurs moins expérimentés pour réduire ses coûts, au détriment de la continuité et de la qualité pédagogique*. Certains participants ont eux-mêmes exprimé leurs plaintes sur le professionnalisme de l'organisateur des cours*.

Enfin, le système actuel produit des cours calibrés pour valider un niveau CECRL — non pour former des agents capables d'opérer avec aisance dans un environnement institutionnel multilingue et multiculturel. Union for Unity plaide par ailleurs pour que ces formations intègrent une dimension de civilisation, de culture et d'interculturalité — comprendre les références, les pratiques professionnelles, les modes de pensée des communautés linguistiques avec lesquelles les agents travaillent quotidiennement.

²⁵ Tender Specifications EC-HR/2024/OP/O111, Section 1.4.3

²⁶ Idem, Sections 1.4.5.11 à 1.4.5.13

VI. Ce que nous demandons

Les demandes qui suivent reprennent et développent celles portées par le collectif « Touche pas à mon prof » dans sa pétition adressée aux institutions. Union for Unity les soutient et les étaye par l'analyse juridique et contractuelle qui précède.

À court terme — clauses sociales contraignantes dans les appels d'offres

« *La Commission doit intégrer, dans les appels d'offres, des clauses contraignantes garantissant une rémunération juste, couvrant l'ensemble du travail réellement presté (cours, préparation, suivi), ainsi qu'un cadre social digne.* » — Pétition « Touche pas à mon prof »

Le cahier des charges n'imposant pas aux écoles le recours à des indépendants, la Commission dispose de la latitude pour exiger des adjudicataires des garanties sociales minimales en faveur des formateurs. Les clauses à intégrer doivent couvrir :

- Une rémunération couvrant l'ensemble des prestations réelles — cours, préparation, encodage, tâches asynchrones pour les cours en ligne ²⁷— et non la seule heure de cours dispensée ;
- Une couverture sociale minimale équivalente au régime salarié pour les formateurs dont l'intensité d'engagement en fait des travailleurs économiquement dépendants ;
- La stabilité et la transparence des barèmes : interdiction de baisses unilatérales en cours de marché, harmonisation entre profils et entre sites.

Ces clauses sont la condition minimale d'un marché public cohérent avec les engagements sociaux de l'Union. L'Union dispose des instruments juridiques pour les imposer à ses adjudicataires. Elle doit les utiliser.

À moyen terme — intégrer les formateurs comme agents contractuels CDI au sein d'une entité interinstitutionnelle

« *La Commission doit intégrer ces enseignants comme agents contractuels à durée indéterminée au sein d'une entité de formation interinstitutionnelle, afin de : stabiliser les équipes pédagogiques, développer des modules adaptés aux réalités institutionnelles, renforcer la qualité et la cohérence des formations linguistiques et culturelles.* » — Pétition « Touche pas à mon prof »

Cette proposition est la conséquence logique de ce que la Commission fait déjà. Elle approuve chaque formateur, prescrit chaque geste, contrôle chaque résultat, exige le remplacement de qui ne convient plus. Si elle organise ce service comme une régie, elle devrait en assumer la responsabilité et l'internaliser.

Le modèle des structures interinstitutionnelles de services partagés est éprouvé : Office des publications, EPSO, crèches et écoles européennes. Ces structures emploient du personnel permanent, développent une expertise durable, assurent la continuité. Elles constituent le type de *bonnes pratiques* que le Groupe de haut niveau du *Large-Scale Review* est mandaté pour identifier et promouvoir.

²⁷ Tender Specifications EC-HR/2024/OP/0111, p. 17 et 20

Une entité interinstitutionnelle de formation linguistique et culturelle, dotée de formateurs sous CDI, permettrait de :

- Stabiliser les équipes pédagogiques et capitaliser leur connaissance des apprenants, des métiers institutionnels et des cultures de travail de l'UE ;
- Développer des modules adaptés et incluant la dimension de civilisation et d'interculturalité ;
- Renforcer la qualité et la cohérence entre sessions, sites et marchés successifs ;
- Éliminer le coût administratif du contrôle de prestataires précaires — plans qualité, rapports individualisés semestriels, procédures d'approbation ²⁸;
- Garantir aux formateurs des conditions de travail dignes, alignées sur les valeurs qu'ils sont eux-mêmes tenus de promouvoir²⁹.

Cette réforme s'inscrit dans les axes Personnes et culture et Structures du *Large-Scale Review*: stabiliser les talents, créer une culture collaborative, optimiser l'allocation des ressources — « *create a workplace where people thrive* », selon la formule même du Commissaire Serafin.

Union for Unity est prête à contribuer activement à cette réflexion dans le cadre du *Large-Scale Review* et du dialogue social.

CONCLUSION : LA COMMISSION NE PEUT PAS ÊTRE À LA FOIS PRESCRIPTEUR ABSOLU ET NON-RESPONSABLE

La Commission approuve chaque formateur. Elle prescrit chaque geste de son travail. Elle observe son exécution. Elle évalue ses résultats. Elle exige son remplacement si nécessaire. Et elle lui impose de *promouvoir* les valeurs d'égalité, de dignité et de solidarité.

Quand une institution prescrit l'intégralité des conditions d'exécution d'un service, elle ne peut pas simultanément se définir comme le simple « client » d'une chaîne contractuelle indépendante — et se dégager de toute responsabilité à l'égard de ceux qui exécutent ce service.

La pétition du collectif « Touche pas à mon prof » formule cette exigence avec justesse. Union for Unity la soutient pleinement.

** Les éléments signalés par un astérisque sont rapportés par des formateurs dans le cadre des échanges qui ont permis à Union for Unity de documenter la situation.*

Juin 2026

²⁸ Tender Specifications EC-HR/2024/OP/O111, Sections 1.4.5.11 à 1.4.5.13

²⁹ Idem, p. 47, Section 1.4.5.19