

L'employeur doit toujours transmettre au CE des documents en français. Quand il s'adresse aux salariés la règle est la même avec cependant la faculté de pouvoir traduire certains documents.

Parlons français en entreprise

C'est bien la langue française, langue de la République, qui gouverne les relations de travail tant collectives qu'individuelles. Même si dans certaines circonstances le contentieux révèle que l'usage d'une langue étrangère connue du salarié comme de l'employeur ne porte pas nécessairement à conséquence, cette exception ne doit pas occulter le principe de base. La mondialisation de l'économie entraîne dans son sillage la tentation pour beaucoup de groupes d'entreprises de n'utiliser par commodité que d'une seule langue pour toutes leurs unités quelque soit le pays, souvent l'anglais. En France, cette pratique n'est pas prohibée à partir du moment où le personnel dispose des éléments équivalents en langue française. À défaut, le juge du travail peut être saisi pour faire opérer ladite traduction quelque soit le coût non négligeable de l'opération comme l'avait montré une affaire commentée dans nos colonnes à l'époque (*TGI Versailles, 11 janv. 2005, n° 04/06662, Les Cahiers Lamy CE n° 43, nov. 2005 p. 18 ; CA Versailles 2006, 2 mars 2006, n° 05/01344*). L'objectif poursuivi est bien celui d'assurer la compréhension des informations transmises : toute entreprise installée en France ne saurait faire l'impasse ●●●



par

Marianne Deniau
Codirectrice du Lamy comité
d'entreprise,
en collaboration
avec Clément Rival,
Juriste en droit social

●●● sur ce devoir qui a valeur d'obligation pour elle. C'est en ce sens que les articles du Code du travail inscrits à la suite d'une loi du 4 août 1994 doivent être appréhendés ainsi que les décisions finalement nombreuses rendues par les tribunaux.

LES TEXTES DE DROIT DU TRAVAIL DOIVENT ÊTRE RÉDIGÉS EN FRANÇAIS

Le point de départ, remplaçant une vénérable ordonnance de François 1^{er} ayant substitué le français au latin, c'est la loi précitée du 4 août 1994 qui a consacré la langue française comme langue officielle de la République (*L. n° 94-665, 4 août 1994, JO 5 août ; Circ. 19 mars 1996, JO 20 mars*). En conséquence, les textes gouvernant les relations de travail tant collectives qu'individuelles sont rédigés en français. C'est le cas des **conventions et accords** ainsi que des conventions d'entreprise ou d'établissement qui doivent être rédigés en français (*C. trav., art. L. 2231-4*). Cette disposition déclare même inopposable au salarié à qui elle ferait grief toute clause rédigée en langue étrangère.

Le principe s'étend au **contrat de travail** : « *Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français* » (*C. trav., art. L. 1221-3*). La règle ne souffre pas de discussion ou de dérogation. « *Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger* » (*C. trav., art. L. 1221-3*).

Le même article prend également en compte le cas du salarié étranger ne maîtrisant pas la langue française : « *Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier. L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article* ».

Le **règlement intérieur** n'est pas épargné non plus. L'article L. 1321-6 du Code du travail exige qu'il soit « *rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères* ». Il prévoit aussi une extension qui montre le caractère non limitatif de la référence au français en précisant qu'« *il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail* », à une nuance près tout de même puisque « *ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers* ». L'inspecteur du travail a le droit d'exiger à tout moment le retrait ou la modification de dispositions du règlement intérieur qui seraient contraires à ces dispositions (*C. trav., art. L. 1322-1*).

Ce pouvoir de sanction n'empêche bien entendu pas les représentants du personnel de saisir les tribunaux pour obtenir sous astreinte la traduction en français des documents rédigés en langue étrangère.

LE JUGE INTERPRÈTE STRICTEMENT CETTE OBLIGATION DE TRADUCTION

L'esprit de la loi est clair et nettement appliqué par les tribunaux : l'usage exclusif d'une langue étrangère est prohibé. Cela vise tout le déroulement du contrat de travail, de l'embauche à la résiliation comme au contentieux ainsi que bien entendu les relations des représentants du personnel et de l'employeur. Analyse stricte mais largement entendue qui mérite quelques coups de projecteur.

Les relations individuelles employeur/salarié Rédaction du contrat écrit

Le juge du travail garde bien le cap sur la finalité du principe : faciliter la compréhension des protagonistes au contrat. Il souligne que la règle selon laquelle le contrat de travail constaté par écrit et à exécuter sur le territoire français est rédigé en français, n'a pas pour sanction la nullité du contrat. Elle permet seulement au salarié d'exiger de l'employeur la délivrance d'un contrat conforme aux exigences de l'article L. 1221-3 du Code du travail ci-dessus expliquées (*Cass. soc., 19 mars 1986, n° 84-44.279 ; JCP 86, E I 15690, p. 319, n° 1, obs. B Teyssié*).

C'est également sous cet angle qu'il convient de comprendre l'arrêt de la Cour de cassation acceptant l'opposabilité à un salarié des clauses d'un plan d'options de souscription d'actions rédigé en anglais dès l'instant où il avait été communiqué au salarié qui l'avait signé et qu'il n'était pas contesté que ce dernier maîtrisait parfaitement la langue anglaise tant à l'écrit qu'à l'oral (*Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 06-44.222 ; Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-45.281*).

Procédure orale ou écrite de rupture

Relevons d'abord que l'absence de maîtrise du français par un salarié étranger rend douteuse sa démission résultant d'une lettre dactylographiée en français par l'employeur (*Cass. soc., 1^{er} juill. 2009, n° 08-40.515*). L'usage du français ne suffit donc pas : encore faut-il qu'il soit compris pour exprimer la libre volonté du salarié ou encore la bonne information de celui-ci à l'occasion d'une procédure de licenciement par exemple.

L'entretien préalable doit permettre au salarié de connaître les motifs du licenciement envisagé et de s'expliquer à leur sujet : si la langue de l'entretien préalable n'est pas compréhensible par l'une ou l'autre des parties, en l'occurrence le français, il doit être fait appel à un interprète, donc à une personne choisie par les deux parties et non imposée par l'employeur (*Cass. soc., 11 oct. 2000, n° 98-45.056*).

De même, la procédure conduite par l'employeur s'exprimant en langue anglaise tandis que le salarié et son conseil ne

parlent que le français, en présence, qui plus est, de deux cadres qui n'avaient pas la qualité d'interprètes acceptés par les deux parties a été jugée irrégulière (*Cass. soc.*, 8 janv. 1997, n° 95-41.085). *A contrario* le déroulement de l'entretien en anglais n'entache pas la procédure si les deux parties employeur et salarié le pratiquent couramment (*Cass. soc.*, 6 mars 2007, n° 05-41.378).

Les relations collectives employeur/IRP

Qu'il s'agisse des réunions des DP, du CE, ou du CHSCT, elles doivent logiquement se tenir en français sauf à mettre à disposition un interprète si besoin est.

Les informations nécessaires à l'exercice de la mission des représentants du personnel doivent leur être transmises dans une version française.

Comme indiqué par l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles précité « *l'obligation mise à la charge de l'employeur par l'article L 122-39-1 (devenu L. 1321-6) du Code du travail concerne non seulement le domaine de l'hygiène et la sécurité mais a une portée générale, ainsi que la circulaire ministérielle y invite, sans ajouter ou modifier le dispositif de la loi, étant relevé que l'objectif de la loi du 4 août 1994 tel que rappelé dans sa circulaire d'application est d'imposer l'usage obligatoire mais non exclusif de la langue française dans des domaines déterminés, dont celui du travail de salariés français au sein de l'entreprise sise en France* ».

Ainsi selon les juges de Versailles, cet article « *vise tout document dont la connaissance est nécessaire au salarié pour la bonne exécution de son travail dans le respect de son contrat de travail et des règles d'hygiène et de sécurité, que la liste non exhaustive mais indicative de la circulaire place à l'évidence tout employeur en situation de déterminer quels documents doivent être traduits, sans méconnaître (...) la spécificité de son activité, son appartenance à un groupe étranger et les contingences nées d'une activité exercée tant à l'échelle nationale qu'internationale comme de la multiplicité des nationalités de ses salariés* » (*CA Versailles*, 2 mars 2006, n° 05/01344).

L'intérêt de cette décision est de faire peser en amont sur l'employeur le soin de déterminer la liste des documents à traduire.

C'est un retour à la nécessaire compréhension de la langue française. Comme l'a précisé la Cour de cassation, « *si les textes n'exigent pas expressément pour le délégué syndical*

qu'il sache s'exprimer en français, une certaine connaissance de cette langue est indispensable dans l'intérêt même des salariés pour qu'il puisse remplir le rôle qui lui est dévolu ». Elle n'a donc pas censuré la décision des juges du fond qui, constatant qu'un délégué syndical n'avait jamais appris le français et s'exprimait difficilement dans cette langue, ont estimé qu'il ne pourrait jamais exercer normalement les fonctions de délégué syndical et ainsi annulé sa désignation (*Cass. soc.*, 20 oct. 1976, n° 76-60.150).

LE CONTENTIEUX SOCIAL

En justice, le recours au français ne tolère pas d'exception comme le démontre les affaires suivantes :

– le recours judiciaire qui n'a pas été rédigé en langue française est irrecevable ; cette décision rendue à propos d'un pourvoi en cassation est transposable à n'importe quelle saisine de tribunal (*Cass. soc.*, 1^{er} févr. 1995, n° 93-41.235) ;

– le jugement qui ne serait pas rédigé en français ou qui viserait des dispositions en langue étrangère en guise de motivation est nul (*Cass. 2^e civ.*, 11 janv. 1989, n° 87-13.860).

Plus largement, le problème affecte les pièces en langue étrangère communiquées par l'entreprise qui appartient à un groupe international. Pouvoir débattre dans une langue commune, en l'occurrence le français, participe du respect des droits de la défense. Celui qui s'y refuse en supporte les conséquences ! Cette position vient d'être réaffirmée par la Cour de cassation le 19 mai 2010 qui englobe tous les écrits, comme le papier ou, bien entendu, les courriers électroniques (*Cass. soc.*, 19 mai 2010, n° 09-40.690).

Cet arrêt se situe dans le fil d'une jurisprudence constante qui se veut protectrice des intérêts des salariés : le juge du fond est fondé à écarter comme élément de preuve tout document écrit en langue étrangère faute de production d'une traduction en langue française (*Cass. soc.*, 8 avr. 2010, n° 09-40.836 et n° 09-40.961 ; *Cass. soc.*, 1^{er} avr. 2008, n° 06-46.027 ; *Cass. soc.*, 29 nov. 2006, n° 05-42.021).

L'initiative de la traduction incombe au préalable à la société produisant ledit document « étranger » ; tant pis pour elle, le juge saisi ne lui offrira pas une seconde chance en reportant les débats pour pouvoir en fournir la traduction. Ainsi, la nécessité d'une traduction ne peut pas dégénérer en une faculté de comportement dilatoire... ■