

Votre droit au français

République française

dans le
monde du travail

Vous êtes salarié d'une entreprise :

- > vous avez un droit imprescriptible à vous exprimer et à recevoir une information en français.

La loi du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française pose le principe que la langue française est la langue du travail comme elle est la langue de l'enseignement, des échanges et des services publics. Pour que le dialogue social dans l'entreprise s'effectue dans de bonnes conditions, que la sécurité et la santé des travailleurs soient protégées, que les salariés ne disposant pas de compétences linguistiques suffisantes ne soient pas pénalisés, la loi impose l'usage de la langue française dans un certain nombre de documents et de circonstances de la vie professionnelle. À cette loi s'ajoutent les possibilités offertes par la formation professionnelle qui concernent l'apprentissage de la langue française et la lutte contre l'illettrisme d'une part, et les langues étrangères d'autre part.

Le contrat de travail

« Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

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.

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. »

Article 8 de la loi du 4 août 1994 (article L. 1221-3 du code du travail)

Sont visés les contrats de travail constatés par écrit, qu'ils soient exécutés sur le territoire français ou à l'étranger.

Ne sont pas concernés les contrats signés à l'étranger, même s'ils sont destinés à être exécutés totalement ou partiellement sur le territoire français.

Le règlement intérieur

« Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. »

Article 9-I de la loi du 4 août 1994 (article L. 1321-6 alinéa 1^{er} du code du travail)

Compte tenu des dispositions de cet article, les notes de service et tous autres documents portant prescriptions générales et permanentes dans les matières régies par le règlement intérieur (réglementation d'hygiène et de sécurité, règles relatives à la discipline) doivent également être établis en français.

Documents de travail

« ...Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail. »

Article 9-II alinéa 2, de la loi du 4 août 1994 (article L. 1321-6 alinéa 2 et 3 du code du travail)

Sont, en particulier, visés par cet article les documents comptables ou techniques nécessaires à l'exécution d'un travail (par exemple : les livrets d'entretien utilisés par un service de maintenance).

Cet article comporte une exception pour les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers

Article 9-II, alinéa 3, de la loi du 4 août 1994 (article L. 1321-6, alinéa 3, du code du travail)

Une autre exception a été introduite par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 qui a élargi aux manuels techniques aéronautiques la possibilité de déroger à l'obligation de traduction (article L. 6221-4-1 du code des transports).

Au sein de l'Union européenne, le respect des règles de sécurité à l'intérieur de l'entreprise implique que les modes d'emploi ou d'utilisation de substances ou de machines dangereuses d'origine étrangère et destinées à être utilisées dans une entreprise en France soient rédigés ou traduits en français.

La jurisprudence française, depuis un arrêt de la Cour de cassation du 19 novembre 1996, met à la charge de l'employeur une obligation générale de sécurité : « indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes relatifs à la sécurité des travailleurs, il appartient au chef d'entreprise [ou à l'employeur] de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation générale de sécurité ».

Ces prescriptions de l'article L. 1321-6 du code du travail se trouvent confortées par l'affaire *General Electric Medical Systems*, dans laquelle la cour d'appel de Versailles par un arrêt du 2 mars 2006 a confirmé la sanction de cette société qui diffusait ses documents en langue anglaise : contrats de travail, logiciels informatiques, documents portant sur la formation du personnel, l'hygiène et la sécurité. La cour d'appel a ordonné la traduction des notices techniques qui avaient en réalité été rédigées « *sur le site de Buc par des Français en langue anglaise* » : il ne s'agissait donc pas de notices pouvant bénéficier de l'exception pour les documents provenant de l'étranger comme l'entreprise s'en prévalait.

Ce même article est également illustré par un jugement du 27 avril 2007 rendu par le Tribunal de grande instance de Nanterre. Saisi par une organisation syndicale à l'encontre de la Société Europ Assistance France, le Tribunal a ordonné à cette dernière, sous la peine d'astreinte de 5 000 euros par document et par jour de retard, de mettre à disposition des salariés une version française de deux logiciels diffusés initialement en langue anglaise.

Les conventions et accords collectifs de travail, et les conventions d'entreprise ou d'établissement

« Les conventions et accords ainsi que les conventions d'entreprise ou d'établissement sont rédigés en français. Toute clause rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief. »

Article 9-IV, alinéa 2, de la loi du 4 août 1994 (article L. 2231-4 du code du travail)

Les offres d'emploi ou les offres de travaux à domicile

« Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant un texte rédigé en langue étrangère.

Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français en comporte une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur au sens de l'article L. 5331-3.

Ces prescriptions s'appliquent aux services à exécuter sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur, et aux services à exécuter hors du territoire français lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est français, alors même que la parfaite connaissance d'une langue étrangère serait une des conditions requises pour tenir l'emploi proposé.

Toutefois, les directeurs de publications et les personnes responsables de moyens de communication utilisant, en tout ou partie, une langue étrangère peuvent, en France, recevoir des offres d'emploi rédigées dans cette langue. » Article 10 de la loi du 4 août 1994 (article L. 5331-4 du code du travail)

Il s'agit des offres publiées dans les journaux, revues ou écrits périodiques concernant des services à exécuter sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur ainsi que des services à exécuter hors du territoire français si l'auteur de l'offre ou l'employeur est français.

Par auteur de l'offre, on entend le cabinet de recrutement ou la personne dont l'adresse figure dans l'offre d'emploi ou de travaux.

Cet article prévoit une première exception pour les offres d'emploi ou de travaux à exécuter hors du territoire français, dont l'auteur ou l'employeur sont étrangers. La seconde exception concerne les offres d'emploi ou de travaux insérés dans des publications rédigées, en tout ou en partie, en langue étrangère comme, par exemple, les publications éditées dans les régions frontalières ou destinées à des étrangers vivant en France.

Entretien préalable au licenciement

Les articles L. 1233-11 et suivants du code du travail exigent qu'un entretien préalable soit organisé avant tout licenciement d'un salarié afin que lui en soient exposés les motifs et qu'il puisse fournir des explications. La Cour de cassation a été amenée à préciser que l'entretien doit être mené dans une langue compréhensible pour les deux parties et à défaut il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties (Cass. soc., 11 oct. 2000 : Juris-Data n° 2000-006434. – V. aussi, Cass. soc., 8 janv. 1997 : Bull. civ. V, n° 4 ; JCP E 1997, n° 942, p. 94, note C. Puigelier ; Gaz. Pal. 1998, 2, jurispr. p. 788, note E. du Rusquec). En revanche, la Cour de cassation n'admet pas la nullité d'un reçu pour solde de tout compte signé par une femme analphabète (Cass. soc., 4 déc. 1996 : Cah. soc. barreau 1997, n° 89, p. 121).

Instances représentatives

Le législateur, attentif à l'expression des représentants du personnel dans les instances supra-nationales, a veillé à ce que « *les documents communiqués aux représentants des salariés* » concernant le comité d'entreprise européen (article L. 2343-17 du code du travail), le comité de la société européenne (article L. 2353-21 du code du travail) et le groupe spécial de négociation de la société coopérative européenne (article L. 2362-8 du code du travail), « *comportent au moins une version en français.* »

Dialogue social

Il ressort de travaux d'études que la dimension linguistique du travail détermine largement les performances de l'entreprise et le bien être des salariés. L'absence d'adaptation linguistique peut constituer un facteur de stress. La mise en œuvre de politiques linguistiques susceptibles de toucher de très près la vie des salariés est donc l'occasion de développer le dialogue social, outil d'une bonne gouvernance. Dans ce cadre, l'accord d'entreprise peut apparaître comme une solution adaptée.

La société AXA ASSISTANCE FRANCE a défini la langue comme un outil de travail à part entière.

À l'initiative des organisations syndicales, la direction a mis en place en 2005 une commission de terminologie qui s'est avérée être un élément de réponse à deux problèmes récurrents : l'emploi des langues et la qualité de la langue.

En mars 2010, l'accord d'entreprise relatif au stress a prévu que « les travaux de la commission de terminologie s'inscrivent dans le cadre de la prévention du stress au travail et de la promotion du mieux être au travail ».

Sanctions

« ...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. » Article L. 1221-3 du code du travail

« Article 3 : Le fait de ne pas mettre à la disposition d'un salarié une version en langue française d'un document comportant des obligations à l'égard de ce salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe.

Article 4 : Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, des infractions définies aux articles 1^{er} à 3.

Les personnes morales encourent la peine de l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-41 du code pénal.

Les dispositions des articles 132-66 à 132-70 du code pénal sont applicables en cas de condamnation d'une personne morale. » Article 3 et 4 du décret n° 95-240 du 3 mars 1995 pris pour l'application de la loi du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française

L'employeur qui ne satisferait pas à cette obligation de traduction encourt des sanctions pénales puisque le décret du 3 mars 1995 prévoit une amende de 4^e classe par infraction constatée, si l'auteur est une personne physique et jusqu'à cinq fois plus élevée pour une personne morale. Le procès verbal est dressé par l'inspecteur du travail.

Pour ces documents, indépendamment de toute sanction pénale, ainsi que pour le règlement intérieur, l'inspecteur du travail dispose de larges pouvoirs pour sanctionner la violation des dispositions linguistiques :
« *l'inspecteur du travail peut exiger à tout moment le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6.* » Article L. 1322-1 du code du travail

Quelques références...

- **Circulaire du 19 mars 1996** concernant l'application de la loi n°94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française.
- **Directive 89/391/CEE** du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
- **Directive 98/37/CE** du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux machines, Annexe I, *Exigences essentielles de sécurité et de santé relatives à la conception et à la construction des machines et des composants de sécurité.*
- **Directive 2006/42/CE** du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative aux machines et modifiant la directive 95/16/CE, Annexe I.
- **Norme ISO 12100-2, sécurité au travail**, définit les principes techniques destinés à aider les concepteurs à intégrer la sécurité dans la conception des machines et le contenu réglementaire de la notice d'instruction qui les accompagne.
La norme prévoit que le manuel d'instruction de l'équipement doit être rédigé dans la langue d'origine communautaire, comme libellé par le fabricant, ou la traduction du manuel dans la ou les langues du pays dans lequel l'équipement est destiné à être utilisé.

- **Code de la santé publique :**

Articles relatifs à la connaissance de la langue française : article L. 4111-2, article L. 4111-3, article L. 4112-2, article L. 4222-6, article L. 4222-9, article R. 4112-1, article R. 4112-10, article R. 6152-541.

Articles relatifs aux documents médicaux délivrés : article R. 4127-76, article R. 4127-230, article R. 4127-333, article R. 4322-50.

Articles relatifs au conditionnement et l'étiquetage des médicaments à usage humain : articles R. 5121-140 et -144.

Articles relatifs aux médicaments vétérinaires : article R. 5141-73, 14°, article R. 5141-76, article R. 5141-123-10.

Articles relatifs aux réactifs : article R. 5133, article R. 5133-1.

Article relatif aux procédures de certification des dispositifs médicaux : article R. 5211-29.

- Jean-Claude AMBOISE, *La protection linguistique des salariés dans la mondialisation : l'exemple de la France* (Centre de recherche sur les identités nationales et l'interculturalité/université de Nantes), Nantes, CRINI, 2008.

- Stéphane BÉAL et Marie-Noëlle ROUSPIDE, « Rédaction en français des documents nécessaires à l'exécution du travail », *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires* n° 20, 18 mai 2006, 1837.

- Sébastien DUCAMP et Jean MARTINEZ, « De l'obligation d'user de la langue française dans les relations de travail », *La Semaine Juridique Social* n° 46, 13 novembre 2007, 1849.

- François DUMONT, « Sur la rédaction de documents en français », *La Semaine Juridique Social* n° 25, 19 juin 2007, 1469.

- Jean MARTINEZ et Michel DEBROUX, « La loi Toubon à l'épreuve du droit communautaire », *La Semaine Juridique Social* n°38, 18 septembre 2012, 1381.

- Stéphane SELEGNY et Thibaud KOHLER, « Droit social aérien - l'anglais au travail : un envol ? », *Revue de droit des transports* n° 3, juillet 2012, dossier 14.

Retrouvez d'autres références sur : www.dglf.culture.gouv.fr



Direction générale du Travail (DGT)

39-43 Quai André Citroën,
75902 PARIS CEDEX 15
33 (0) 1 44 38 38 38

www.travail-emploi.gouv.fr



Délégation générale à la langue française et aux langues de France

6 rue des Pyramides, 75001 Paris
33 (0) 1 40 15 73 00
dglf@culture.gouv.fr
www.dglf.culture.gouv.fr