

**DROIT**

ISABELLE POTTIER (\*) ET SONIA HADJALI (\*)

# L'emploi de la langue française dans les sociétés

La cour d'appel de Versailles (1) rappelle que l'obligation d'utilisation de la langue française s'applique aux documents communiqués aux salariés.

L'utilisation de l'anglais progresse dans le monde du travail, où nombre d'entreprises travaillant à l'international généralisent l'emploi de l'anglais comme langue de travail. Ce faisant, ils se heurtent parfois à la politique de la langue française, qui garantit aux citoyens un « droit au français », non seulement dans leur vie quotidienne de consommateurs mais également de travailleurs. On le sait un peu moins, mais la loi du 4 août 1994 dite « loi Toubon » comporte

des dispositions relatives à l'usage du français dans l'entreprise. Elle a ainsi modifié le Code du travail afin de permettre à tout salarié français d'employer le français comme langue de travail et a introduit l'obligation pour l'employeur de rédiger en français « 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 » (2). La circulaire du 19 mars 1996 consi-

dère que sont visés « les documents comptables ou techniques nécessaires à l'exécution d'un travail (par exemple : les livrets d'entretien utilisés par un service de maintenance) » (3). Elle précise aussi que 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 par les salariés soient également rédigés ou traduits en français. C'est semble-t-il sur ces aspects, mais pas seulement, qu'a succombé la société GE Medical Systems SCS (GEMS).

Filiale d'un groupe international fabricant des appareils d'imagerie médicale diffusés dans le monde entier, la société GEMS pensait pouvoir s'abriter derrière l'exception prévue à l'article L. 122-39-1 aux termes de laquelle les « documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers » échappent à cette obligation. Comme chaque site créant un appareil, l'usine de BUC spécialisée dans la fabrication d'appareils vasculaires et de mammographie rédige les docu-

ments techniques (« field modification instruction » ou FMI), diffusés ensuite dans le monde entier. Les FMI sont destinés aux techniciens pour leurs interventions sur le terrain chez les clients. D'autres informations dénommées « Iserv » (« information service ») sont des documents « de confort » permettant aux techniciens d'avoir des éléments d'information sur les appareils et de répondre aux questions des clients sur les innovations à venir.

## Pratique des entreprises

La société a fait valoir qu'en diffusant une partie de ses documents internes en anglais elle se conformait à la pratique des entreprises dont l'activité est internationale. Ses arguments ont été balayés en première instance puis devant la cour, compte tenu de la situation très particulière de la société : 40 % de l'effectif de GEMS est en effet constitué de salariés embauchés avant le rachat de la CGR par General Electric et ne maîtrisant pas l'anglais. Dans la mesure où les documents en cause sont rédigés en France et s'adressent à des

Français ou des francophones, en l'occurrence « plus de 300 techniciens en France, chiffre auquel il convient d'ajouter les membres du personnel français ou francophones ayant d'autres qualifications, et relevant de BUC », la cour d'appel considère que cette situation ne relève pas de l'exception prévue à l'article L. 122-39-1. Elle limite en conséquence l'obligation de traduction aux documents techniques portant sur les produits fabriqués présents sur le marché français et ceux que la société fabriquera destinés au marché français qui sont « nécessaires aux salariés français pour la bonne exécution de leur travail en France ». Les parties devront donc s'entendre sur les documents entrant dans ce cadre. Elle condamne la société à verser aux représentants du personnel la somme de 580.000 euros (liquidation de l'astreinte fixée en première instance et non versée) ainsi qu'une pénalité de retard de 20.000 euros par infraction, c'est-à-dire par document dont les traductions ne sont pas fournies passé un délai de trois mois après la signification de

l'arrêt. Le non-respect de cette loi est sanctionné d'une peine d'amende prévue pour les contraventions de 4<sup>e</sup> classe, avec le droit de prononcer autant d'amendes qu'il y a de produits en infraction (« principe de cumul »). On peut penser qu'au-delà de cette question liée à la sensibilité du secteur au niveau des risques encourus, c'est aussi la discrimination par la langue qui a amené à une telle décision, les salariés issus de la fusion se sentant exclus (de l'information, du travail d'équipe, de la promotion...) à cause de leur niveau d'anglais. On est donc loin d'un combat contre la langue anglaise. D'ailleurs, la majorité des groupes internationaux installés en France recrute un personnel maîtrisant la langue anglaise et les documents essentiels à l'exécution des missions sont rédigés en français.

(\*) *Avocats, Alain Bensoussan-Avocats.*

(1) *CA Versailles, 1<sup>re</sup> ch., 2 mars 2006.*

(2) *Art. L. 122-39-1 du Code du travail.*

(3) « JO » du 20 mars 1996.

**LE PACK**

**LesEchos** +   
LE QUOTIDIEN DE L'ÉCONOMIE le web de l'économie

la complémentarité  
du journal et du web