



# Internationalisation et langue française

**TRADUCTION.** La langue française fait l'objet d'une obligation légale stricte. Les entreprises doivent rédiger en français les documents nécessaires à l'activité des salariés.

**L'affaire.** Filiale d'un groupe international, GE Medical Systems est aussi une société de droit français, dont le siège social est établi en France. Son effectif, 1 873 collaborateurs dont 412 techniciens, est composé à 40 % de salariés embauchés avant son rachat par General Electric. Tous ne maîtrisent donc pas forcément l'anglais. C'est pourquoi le comité d'entreprise de la filiale, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des sites français et le syndicat CGT ont porté devant les tribunaux leur demande de traduction des documents de travail.

**L'obligation de traduction.** La loi du 4 août 1994, dite « loi Toubon »<sup>(1)</sup>, impose l'usage obligatoire et non exclusif de la langue française dans les relations du travail pour les salariés exerçant en France. Ainsi que 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 »<sup>(2)</sup>. En application du cadre légal, la cour d'appel de Versailles a donc confirmé la condamnation à l'obligation de

traduction<sup>(3)</sup>. La société est condamnée à verser aux représentants du personnel la somme de 580 000 euros (liquidation de l'astreinte fixée en première instance et non versée) et une pénalité de retard de 20 000 euros par infraction. Cette pénalité est applicable à chaque document dont la traduction n'a pas été fournie, passé un délai de trois mois après la signification de l'arrêt.

**Les documents concernés.** La cour d'appel de Versailles a mis en exergue que la société avait « *entrepris, dès la délivrance de l'assignation, de traduire en français les contrats de travail des salariés du site de Buc, qui étaient tous rédigés en langue anglaise, [et] qu'elle a, en cours d'instance devant le tribunal, entrepris partiellement de traduire les "safety FMI" [documents techniques de sécurité], tous rédigés en anglais (...)* ». La cour a, cependant, émis une réserve s'agissant des produits fabriqués par la société en limitant l'obligation de traduction aux « *documents techniques relatifs aux produits fabriqués sur le marché français et [à] ceux destinés au marché français (...)* dès lors que ces documents sont destinés aux salariés français pour l'exécution de leur travail ». Les parties devront donc s'entendre sur les documents qui entrent dans ce cadre. ●

<sup>(1)</sup> Loi n° 94-665 du 4 août 1994 et son décret d'application n° 95-240 du 3 mars 1995.

<sup>(2)</sup> Art. L 122-39-1 du Code du travail.

<sup>(3)</sup> CA Versailles, 1<sup>re</sup> ch., 02/03/2006, disponible sur [www.alain-bensoussan.com/pages/491/](http://www.alain-bensoussan.com/pages/491/)

## LES FAITS SAILLANTS

### Un régime d'exception

- L'article L 122-39-1 du Code du travail prévoit une exception : les « *documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers* » peuvent échapper à l'obligation de traduction. Les documents liés à l'activité internationale d'une entreprise sont ainsi exclus de cette obligation afin de ne pas pénaliser celles voulant s'internationaliser. Mais, en l'espèce, la cour d'appel n'a pas considéré que la situation de GE Medical Systems relevait de cette exception.

## LA TENDANCE

### Des effets inconnus

- La mondialisation et l'approche « *global company* » fragilisent la défense de la langue française. L'obligation de traduction est nécessaire à la protection des consommateurs, surtout à l'ère de l'internet. Mais cette loi est ambiguë. Son champ d'application ne spécifie pas l'identité du destinataire de l'information : particulier ou professionnel. Elle peut avoir un effet pervers de frein au développement économique lorsqu'elle s'adresse aux professionnels en se généralisant aux relations entre sociétés internationales et PME. Aussi, l'exigence de traduction ne pourrait se limiter qu'aux relations avec les consommateurs.

## À RETENIR

Plusieurs types de documents sont soumis à l'obligation de rédaction ou de traduction en français :

- « Les documents comptables ou techniques nécessaires à l'exécution d'un travail (par exemple, les livrets d'entretien utilisés par un service de maintenance) »<sup>(\*)</sup>.
- Les modes d'emploi ou d'utilisation de substances ou de machines dangereuses d'origine étrangère et destinées à être utilisées par les salariés doivent être rédigés ou traduits en français. De ce fait,

en dépend le respect des règles de sécurité à l'intérieur de l'entreprise.

- Les exigences légales relevant des relations sociales : contrats de travail, documents relatifs à la sécurité, codes éthiques, lignes de dénonciation, et règles d'organisation du travail.
- Les documents concernant la commercialisation des produits lorsqu'ils sont distribués en France.

<sup>(\*)</sup> Circulaire du 19 mars 1996 parue au JO du 20/03/1996.