

De l'obligation de rédaction des documents de travail en français

Alison Dahan

Juriste-doctorante, chargée d'enseignement à l'Université Jean Moulin Lyon 3

18-07-2014

La loi TOUBON du 4 août 1994 prévoit l'obligation d'emploi de la langue française pour différentes informations fournies aux salariés (Loi du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française, n° 94-665, *JORF* du 5 août 1994, n° 180, p. 11392). De même, l'employeur ne peut pas se prévaloir à l'encontre d'un salarié de clauses d'un contrat conclu en violation des dispositions de l'article L. 1221-3 du Code du travail. Le contrat de travail, comme les documents contractuels, constituent les fondements de la relation de travail. Ils doivent donc être compris par le salarié. C'est sur ce point que revient la cour d'appel de Lyon dans l'arrêt commenté.

Monsieur G., délégué du personnel, a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 10 février 2011.

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes afin de faire juger que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail devait avoir les effets d'un licenciement nul. Par ailleurs, le salarié demandait différents rappels de salaire au titre des primes d'objectifs de 2009 et 2010.

C'est ce qui retient notre attention dans cet arrêt. Le salarié embauché comme ingénieur puis coordinateur application-projet bénéficiait d'une rémunération composée d'une partie fixe et d'une partie variable, sous forme de prime d'objectifs. Le montant de ladite prime était déterminé chaque année par avenant au contrat de travail. Cependant, les objectifs chiffrés étaient communiqués au salarié dans le cadre de documents internes à l'entreprise. Ces derniers étaient rédigés en anglais.

Monsieur G, devant le conseil de prud'hommes, contestait la validité des documents, alléguant que la rédaction en langue anglaise n'était pas valable.

Le conseil de prud'hommes, par jugement du 21 mars 2013, rejeta l'intégralité des demandes du salarié. Monsieur G forma alors un appel afin d'obtenir l'infirmité du jugement dans toutes ses dispositions.

Le salarié, au soutien de sa demande en rappel de salaire, précise que les documents prévoyant les objectifs étaient entièrement rédigés en anglais, qui ne constitue pas la langue maternelle du salarié. La société, reprenant les développements soutenus devant le conseil de prud'hommes, expose que lors de son embauche le salarié avait été recruté pour un poste nécessitant la connaissance de la

langue anglaise et précise que cet élément était mentionné dans le descriptif de poste. La société ajoute en outre que le salarié n'a jamais contesté la compréhension des documents transmis.

La cour d'appel, par arrêt très motivé, saisit l'occasion de rappeler les conditions relatives à la naissance des relations contractuelles.

C'est pour nous l'opportunité de revenir sur les fondements mêmes de la relation de travail et le contrat de travail.

Il n'est pas habituel que la question des documents de travail soit posée devant les juridictions, et surtout la problématique de la langue des documents contractuels. Comme la cour d'appel le rappelle, le contrat de travail, aux termes de l'article L. 1221-3 du Code du travail, doit être rédigé en français. De même, dès lors que le salarié est de nationalité étrangère, il peut demander la traduction du contrat et c'est le document rédigé dans la langue du salarié qui pourra par suite être invoqué contre ce dernier.

La cour d'appel ne s'arrête pas là et cite également la lettre de l'article L. 1321-6 du Code du travail, prévoyant que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à l'exécution de son travail doit également être rédigé en français.

Or, dans le cas d'espèce, les documents internes relatifs au chiffre d'affaire à atteindre pour obtenir le versement de la prime d'objectifs étaient, pour les années litigieuses, entièrement rédigés en anglais. La cour ne tient pas compte du fait que le salarié, qui d'ailleurs ne le conteste pas, avait une bonne connaissance de la langue anglaise. L'obligation pour le salarié de maîtriser la langue anglaise pour le poste n'a également pas d'incidence.

Il est intéressant de relever que la Cour de cassation, s'agissant d'un entretien préalable à un éventuel licenciement, a pu décider que l'entretien devait être mené dans une langue pratiquée par les deux parties, n'imposant la langue française. (Cass. soc. 6 mars 2007, n° 05-41678). La rédaction des documents de travail ne suit pas cette logique et la nécessité d'établir les documents à minima en langue française est rappelée dans les termes de l'arrêt commenté. La cour fait donc une application restrictive des dispositions du Code du travail et décide que le salarié, alors même qu'il n'est pas contesté qu'il maîtrise la langue anglaise, peut parfaitement invoquer l'absence d'opposabilité des documents de travail rédigés en anglais, au simple visa du Code du travail.

Arrêt commenté :

CA Lyon, Chambre sociale C, 14 mars 2014, n° 13/03179