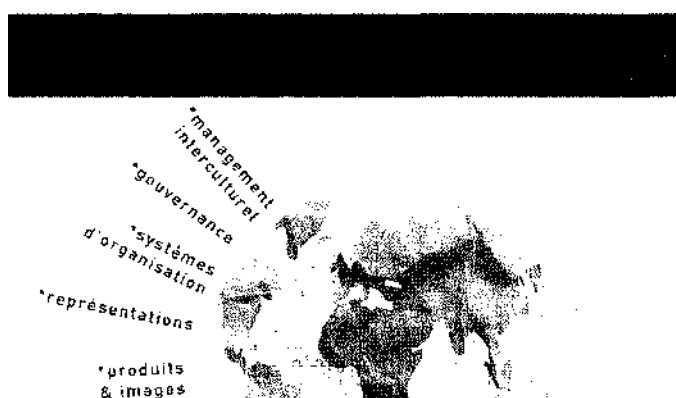


Coordonné par  
Joël Brémond  
et Joël Massol

# Entreprise, cultures nationales et mondialisation



Centre de Recherches  
sur les Identités Nationales  
et l'interculturalité

CRINI

## LA PROTECTION LINGUISTIQUE DES SALARIÉS DANS LA MONDIALISATION : L'EXEMPLE DE LA FRANCE

JEAN-CLAUDE AMBOISE  
AVOCAT AU BARREAU DE PARIS

**L**A langue est le propre de l'homme. Elle constitue le fondement de la culture et de l'identité de chaque peuple. « [...] la langue est la véritable patrie des peuples [...] » écrit Claude Duneton<sup>1</sup>. En France, la langue française est un élément indéniable de l'identité des Français. Comme le soulignait Georges Pompidou<sup>2</sup> : « C'est à travers notre langue que nous existons dans le monde autrement que comme un pays parmi d'autres ». Elle revêt un statut constitutionnel. L'article 2, alinéa 2, de la Constitution énonce expressément : « La langue de la République est le français »<sup>3</sup>. Comme mise en œuvre de cette

<sup>1</sup> DUNETON, Claude, « Un deux et Troie », *Figaro Littéraire*, 13 septembre 2007. V. l'article sur Internet « La plupart des jeux vidéo seront disponibles en français en 2009 », [http://www.radioactif.com/nouvelles/nouvelle-plupart\\_jeux\\_video\\_seront-29904-1.html](http://www.radioactif.com/nouvelles/nouvelle-plupart_jeux_video_seront-29904-1.html), page consultée le 19 mars 2008, illustrant la volonté des autorités québécoises de garantir l'emploi de la langue française dans ce secteur. La Charte québécoise de la langue française dite « loi 101 » dispose dans son article 52.1 : « Tout logiciel, y compris tout ludiciel ou système d'exploitation, qu'il soit installé ou non, doit être disponible en français, à moins qu'il n'en existe aucune version française. »

<sup>2</sup> Cité par PERRUT, Francisque, *Rapport n° 1158 présenté à l'Assemblée nationale le 21 avril 1994 au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 1130), adopté par le Sénat, relatif à l'emploi de la langue française*, p. 5.

<sup>3</sup> Sur la portée juridique de cette mention, v. AMBOISE, Jean-Claude, *L'utilisation de la langue française en France face aux langues étrangères : les garanties juridiques*, Lille, ANRT, (1998), pp. 59-60.

reconnaissance, la loi du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française<sup>4</sup>, dite loi « Toubon », précise dans son article 1<sup>er</sup>, alinéa 1 : « Langue de la République en vertu de la Constitution, la langue française est un élément fondamental de la personnalité<sup>5</sup> et du patrimoine de la France ».

Comme phénomène social, la langue est par nature multidisciplinaire. Elle a vocation à intéresser tous les domaines. Un locuteur de langue française (sauf à être bilingue, mais, comme le remarque le sénateur Jacques Legendre<sup>6</sup>, le véritable bilinguisme est rare dans la mesure où seule l'immersion linguistique permet d'y parvenir) observe, décrit, réfléchit et témoigne du monde en français. Ce sont des mots français qui lui viennent spontanément à l'esprit. Vecteur des échanges, la langue, particulièrement dans le domaine économique, constitue un enjeu majeur. Pour paraphraser le linguiste Louis-Jean Calvet, les « langues sont au pouvoir [économique] ou ne sont pas des langues ». Comme le note le député Francisque Perrut<sup>7</sup> : « La concurrence des langues étrangères est une des réalités du monde moderne [...] ». La pratique d'une ou de plusieurs langues comme langue de travail dans les entreprises conditionne leur place et leur impact dans la société. C'est pourquoi cette question apparaît essentielle.

Pourtant, les études sur ce sujet sont rares malgré les enjeux économiques et culturels qui y sont liés. Toutefois, l'intérêt pour ce domaine se développe depuis le début des années 2000. À ce jour, plusieurs études ont été réalisées, notamment à l'initiative de la Délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF) (ministère de la Culture et de la Communication)<sup>8</sup>. Les syndicats se sont également saisis de cette question

<sup>4</sup> « Loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française »/. 0., (5 août 1994), p.11395.

<sup>5</sup> On pourra remarquer que le législateur (débat du Sénat, séance du 13 avril 1994, pp. 986-987) a, après débats, substitué le terme « personnalité » au mot « identité » initialement prévu. Pour le sénateur Ivan Renar, le terme « personnalité » est apparu comme revêtant un caractère plus large que le mot « identité » car concernant à la fois le passé, le présent et l'avenir. Le sénateur Marc Lauriol a regretté l'abandon du terme « identité » en constatant que ce mot était utilisé en droit administratif. Il a pris l'exemple de la « carte d'identité » qui précise la qualité et la personnalité de l'individu concerné et a expliqué qu'il s'agit de celui que l'on veut bien désigner. Actuellement, le terme « identité » est toujours l'objet de débats comme l'ont montré les nombreuses réactions à la suite de la nomination d'un ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Codéveloppement au gouvernement. On pourra constater qu'au Québec, ce mot est employé couramment sans susciter de débats particuliers.

<sup>6</sup> LEGENDRE, Jacques, *Rapport n° 27 du 19 octobre 2005 présenté au Sénat au nom de la commission des affaires culturelles sur la proposition de loi de M. Philippe Marini complétant la loi du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française*, p. 42.

<sup>7</sup> PERRUT, Francisque, *Annexe au rapport n° 1158 présenté à l'Assemblée nationale le 21 avril 1994 au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 1130), adopté par le Sénat, relatif à l'emploi de la langue française*, p. 6.

<sup>8</sup> TASCA, Catherine, *Pratiques linguistiques des entreprises françaises*, rapport au ministre de la Culture et de la Communication, (1<sup>er</sup> juillet 2003), 14 p. ; Chambre de commerce et d'industrie de Paris, Observatoire de la formation de l'emploi et des métiers (OFEM), *Les pratiques linguistiques dans les entreprises françaises travaillant à l'international*, (septembre 2003), 8 p. ; PIGEYRE, Frédérique, et CRÉXIEN, Hélène, *L'usage du français et d'autres langues de travail dans les entreprises françaises à vocation internationale*, université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines, Laboratoire de recherche en management (LAREQUOI), rapport à la Délégation générale à la langue française et aux langues de France, (novembre 2003), 52 p. ; BOILEAU, Gilles [dir.], *Enquête quantitative sur les pratiques linguistiques dans*

de manière ponctuelle à la fin des années 1990<sup>9</sup> jusqu'à la création, à l'initiative conjointe de la CFIC et de la section syndicale CGT d'Alcatel Lucent de Nozay (Seine-et-Marne), d'un « Collectif pour le droit de travailler en français »<sup>10</sup> à la fin de l'année 2006. Consécutivement à l'accident de radiothérapie du centre hospitalier Jean Monnet d'Epinal dû à l'utilisation d'un logiciel en anglais<sup>11</sup>, s'est tenue à l'initiative des mêmes organisations une conférence de presse à l'Assemblée nationale le 8 février 2007 sur l'emploi de la langue française dans le monde du travail<sup>12</sup>. L'intérêt de l'Union européenne pour ce thème se confirme également comme le montre une étude récente à l'initiative de la Commission sur les compétences linguistiques des entreprises dans l'économie européenne<sup>13</sup>.

Dans le contexte de la mondialisation, cette évolution semble marquer une prise de conscience de l'enjeu linguistique dans les entreprises en général et notamment de l'emploi de la langue française comme langue de travail dans celles qui sont situées en France. La mondialisation, dont les prémises sont apparues au lendemain de la Seconde Guerre mondiale<sup>14</sup> est synonyme de liberté des échanges économiques et commerciaux dans le monde. Elle entraîne des échanges de biens, de services et une circulation des personnes en augmentation constante. La place qu'occupe dans ce processus les États anglophones pris dans leur ensemble, et en particulier celle des États-Unis, première puissance économique du monde depuis la fin de la Première Guerre mondiale, a des incidences sur les langues utilisées dans les échanges internationaux. Aujourd'hui, la position de l'anglais apparaît prépondérante.

La place de cette langue dans un contexte de concurrence internationale a des effets linguistiques en France et, on s'en doute, dans les autres pays. Intégrées dans l'espace

*les PME travaillant à l'international*, UBIFRANCE, (mai 2004), 19 p. ; Délégation générale à la langue française et aux langues de France, *Les entreprises ont-elles une politique linguistique ?*, Actes du Séminaire du 23 juin 2004, (21 avril 2006), 43 p. ; BRESSE, Sophie, *L'usage des langues étrangères au travail dans les entreprises de 20 salariés et plus à partir de l'enquête COI [changements organisationnels et informatisation]*, données provisoires, Centre d'Etudes de l'Emploi, rapport à la Délégation générale à la langue française et aux langues de France, (3 décembre 2007), 14 p. ; Délégation générale à la langue française et aux langues de France, *Le français, une langue pour l'entreprise, colloque des 3 et 4 décembre 2001*, actes à paraître.

<sup>9</sup> V. Le Droit de Comprendre, *Les Français et leur langue en 2001*, Paris, Éditions des Écrivains, (2001), pp. 58-62 ; PRIESTLEY, Thierry, « Entreprises et langue française », dans Favre d'Échallens, Marc [dir.], *L'avenir s'écrit aussi en français. Numéro thématique de Panoramiques*, 69, (4<sup>e</sup> trimestre 2004), p. 168.

<sup>10</sup> Cette structure, de caractère informel et en cours d'élargissement, est composée principalement, outre de ces syndicats, du syndicat autonome UDPA-UNSA (Union de Défense des Personnels des groupes de l'Assurance et de leurs filiales) affilié sur le plan national à IUNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes) d'AXA-Technique, du SNB (Syndicat National de la Banque) branche bancaire de la CFE (Confédération Française de PEncadrement)-CGC, des associations Fraternité Francophone Internationale (FFI) et Voxlatina. Pour plus de détails, v. le site <http://www.voxlatina.com>

<sup>11</sup> Nous reviendrons ultérieurement sur cette affaire.

<sup>12</sup> Dossier de presse disponible sur le site [Voxlatina.com](http://Voxlatina.com)

<sup>13</sup> Centre national des langues britannique (CILT), *Incidences du manque de compétences linguistiques des entreprises sur l'économie européenne (ELAN)*, (décembre 2006), 85 p.

<sup>14</sup> À notre connaissance, les économistes ont commencé à faire usage de ce terme au début des années 1980.

mondial, les entreprises exerçant leur activité sur le territoire national réservent une place toujours plus grande à l'usage de l'anglais comme le montrent les études précitées et le témoignage des syndicats. Parallèlement et de manière croissante, la mondialisation s'accompagne en France à la fois de dispositions linguistiques dans le monde du travail dans le double but de protéger la langue française mais aussi le salarié dans l'entreprise sans exclure la possibilité de traductions (1) et au-delà des prescriptions linguistiques de la nécessité croissante d'avoir recours à un usage approprié des langues (2).

## **1. Des dispositions linguistiques croissantes**

On aurait pu penser que le processus de mondialisation aboutirait à l'absence de normes linguistiques en faveur des salariés dans les entreprises y compris dans leurs relations internes. C'est le contraire qui se produit avec les dispositions de la loi du 31 décembre 1975 limitées au contrat de travail (1.1.) et élargies à tout document opposable au salarié par celles de la loi du 4 août 1994 (1.2.).

### **1.1. La loi du 31 décembre 1975 : le contrat de travail**

Dans les relations de travail internes, seul le contrat de travail faisait l'objet de dispositions linguistiques avec ce premier texte législatif. La loi du 31 décembre 1975<sup>15</sup>, dite loi Bas-Lauriol, rendait obligatoire l'emploi de la langue française dans cet acte capital qui conditionne l'application du droit du travail. L'obligation linguistique reconnaissait pour la première fois au futur salarié le droit d'accorder son consentement en toute connaissance de cause sur les termes du contrat qui lui était soumis. Elle permettait d'éviter les erreurs d'interprétation toujours possibles d'un contrat rédigé en langue étrangère, même si l'intéressé possédait une excellente connaissance de la langue dans laquelle il était rédigé. L'article 4 complétait l'ancien article L. 121-1 du code du travail par trois nouveaux alinéas. Le premier : « [...] le contrat de travail constaté par écrit et à exécuter sur le territoire français est rédigé en français. » L'exigence d'un écrit était déjà requise à l'époque par de nombreuses conventions collectives. La suite du texte comprenait une disposition sur l'usage obligatoire d'une terminologie officielle prohibant par principe le recours à un terme étranger : « [Le contrat] ne peut contenir ni terme étranger ni expression étrangère lorsqu'il existe une expression ou un terme approuvés dans les conditions prévues par le

« Loi n° 75-1349 du 31 décembre 1975 relative à l'emploi de la langue française »./O., (4 janvier 1976), p.189. Pour une étude détaillée de l'ensemble des dispositions de ce texte, v. AMBOISE, Jean-Claude, « L'utilisation de la langue française en France face aux langues étrangères », *op. cit.*, (note 3), pp. 62-90, 144-146,148-155.

décret n° 72-19 du 7 janvier 1972 relatif à l'enrichissement de la langue française. »<sup>16</sup>  
L'obligation linguistique concernait tant les contrats exécutés totalement que partiellement en France comme l'a précisée la Cour de cassation à propos d'un contrat de travail conclu en anglais à Genève entre un salarié français et une société suisse.<sup>17</sup>

Le deuxième alinéa garantissait l'information des salariés même en l'absence de termes français équivalents aux termes étrangers : « 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 doit comporter une explication, en français, du terme étranger. »

Le troisième alinéa comportait des garanties linguistiques pour le salarié étranger non francophone. Il prenait certainement en compte leur augmentation au regard du principe de libre circulation des travailleurs consacré à l'époque par l'article 48 du traité instituant la Communauté économique européenne (traité CEE) devenu l'article 39 du traité instituant la Communauté européenne (traité CE) : « 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. »

La loi ne prévoyait pas de sanctions en cas de violation de ces dispositions. La Cour de cassation estimait simplement que « l'exigence posée par l'alin. 2 de l'art. L. 121-1 c. trav. [...] 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 du texte ». Cette décision, qui reconnaissait au salarié la possibilité d'exiger de l'employeur la délivrance d'un contrat de travail conformément aux exigences de l'alinéa 2, de l'article L. 121-1 du code du travail impliquait que l'utilisation du français était une faculté laissée à la libre appréciation de l'intéressé. La portée réduite de cet article apparaissait peu favorable à son application effective. L'on peut affirmer que ces dispositions, comme les autres

<sup>16</sup> La loi « Toubon » prévoyait également cette prohibition pour les contrats de travail ainsi que pour toutes ses dispositions relatives au droit du travail en général. Elles ont été annulées par le Conseil constitutionnel sur le fondement de la liberté d'expression (« Décision n° 94-345 DC du 29 juillet 1994 », *J.O.*, (2 août 1994), p.11240 ; *L'actualité juridique Droit administratif*, (1994), p. 731, note Patrick WACHSMANN). Pour la loi du 31 décembre 1975, on peut penser qu'elles auraient pu également l'être pour incompatibilité avec la Convention européenne des droits de l'homme qui inscrit de manière très précise la liberté d'expression dans son article 10, paragraphe 1 " (sur cette convention et ses implications linguistiques, v. AMBOISE, Jean-Claude, *op. cit.*, [note 3], pp. 4849,52-53,462463).

<sup>17</sup> Cass. soc., 19 mars 1986, Soc. Géoservices international c. Surget, *Recueil Dalloz Sirey*, (1987), p. 359, note Gérard LÉGIER ; *Revue critique de droit international privé*, (1987), p. 554, note Yves LEQUETTE. On peut s'étonner que les juridictions françaises aient pu se reconnaître compétentes pour statuer sur un contrat conclu à l'étranger et mentionnant au surplus qu'il était régi par le droit de cet État. Pour éviter cette interprétation extensive et apparemment peu réaliste de la condition de territorialité, les travaux préparatoires de la loi du 4 août 1994 ont précisé que sont exclus du champ d'application de la loi les contrats signés à l'étranger et devant être exécutés totalement ou partiellement sur le territoire français (v. LEGENDRE, Jacques, *Rapport n° 309 du d'avril 1994 présenté au Sénat au nom de la commission des affaires culturelles sur le projet de loi relatif à l'emploi de la langue française*, p. 74).

(information du consommateur, offres d'emploi, inscriptions dans les lieux publics, audiovisuel) étaient peu ou pas appliquées<sup>18</sup>.

Ce défaut d'application, lié fréquemment à une absence de sanctions ou lorsqu'une sanction était prévue, à des difficultés de mise en œuvre, a conduit le législateur à se saisir d'un nouveau texte. Il s'y est engagé après que la Constitution a consacré le français, langue de la République. Cette mention qui montre la nécessité de protéger la langue française dans un texte solennel apparaît significative du recul de l'usage du français. L'absence de cette référence dans le texte de 1958 semble indiquer que ce principe allait de soi à l'époque.

Le statut constitutionnel de la langue française fournit un fondement juridique incontestable à la loi du 4 août 1994<sup>19</sup>. Ce texte rappelle qu'il constitue une mise en œuvre de ce statut dans son article 1<sup>er</sup>, alinéa 1 « Langue de la République en vertu de la Constitution » et en déduit les conséquences dans son article 1<sup>er</sup>, alinéa 2 : « Elle [la langue française] est la langue de l'enseignement, du travail, des échanges et des services publics. • Cette loi poursuit les mêmes objectifs que la précédente : protéger la langue française et les usagers contre la compréhension dommageable d'une langue étrangère. Elle en étend le champ d'application et renforce le régime des sanctions. Le droit du travail est le plus concerné par l'extension des dispositions. Comme le soulignent Jacques Legendre<sup>20</sup> et Francisque Perrut<sup>21</sup> : « L'objectif poursuivi est de porter un coup d'arrêt à la diffusion insidieuse de l'anglo-américain dans le monde du travail. »

Le principe général du français comme la langue du travail posé, le français est obligatoire dans les domaines où la langue apparaît déterminante pour assurer la bonne compréhension par le salarié des documents qui lui sont nécessaires dans l'exercice de son travail<sup>22</sup>. Il s'agit de ceux qui concernent sa protection et l'exercice de ses droits, sans l'obligation d'utiliser une terminologie officielle contrairement au texte précédent pour les contrats de travail. Le juge est compétent pour statuer, le cas échéant, sur le caractère français d'un terme. L'absence d'obligation de recourir à une terminologie officielle rend celle d'employer la langue française moins rigoureuse. Une traduction en une ou plusieurs langues étrangères est toujours possible et les documents liés aux relations de l'entreprise avec l'étranger notamment ceux qui sont liés à son activité internationale sont expressément exclus du champ d'application de la loi.

<sup>18</sup> V. PERRUT, Francisque, « Rapport n° 1158 », *op. cit.*, (note 2), pp. 19-21 et pour le détail de l'application de cette loi, AMBOISE, Jean-Claude, *op. cit.*, (note 3), pp. 374-375, 377-399, 404-411, 415-418, 427-438.

<sup>19</sup> « Loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française », *op. cit.*, (note n° 4). Pour une étude d'ensemble du texte, v. PONTIER, Jean-Marie, *Droit de la langue française*, Paris, Le seuil, (1996). *Connaissance du Droit*, 141 p. ; notre entretien à Canal Académie, radio sur internet, à l'adresse : [www.canalacademie.com/La-loi-Toubon-sur-la-langue.html](http://www.canalacademie.com/La-loi-Toubon-sur-la-langue.html), page consultée le 18 mars 2008.

<sup>20</sup> LEGENDRE, Jacques, « Rapport n° 309 », *op. cit.*, (note n° 17), p. 76.

<sup>21</sup> PERRUT, Francisque, « Rapport n° 1158 », *op. cit.*, (note n° 2), p. 43.

<sup>22</sup> V. DUCAMP, Sébastien et MARTINEZ, Jean, « De l'obligation d'usage de la langue française dans les relations de travail », *La Semaine Juridique*, édition sociale n° 46, (13 novembre 2007), pp. 13-16.

## **1.2. La loi du 4 août 1994 : les documents opposables au salarié**

La loi du 4 août 1994, au-delà de son dispositif (1.2.1.), prévoit des sanctions pour assurer son application (1.2.2.).

### *1.2.1. Le dispositif*

La langue française est obligatoire comme précédemment pour le contrat de travail. L'article 8, alinéa 2, de la loi, inséré sous le nouvel article L. 121-1 du code du travail devenu l'article L. 1221-3 prescrit dans sa nouvelle rédaction : « Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français. » La suppression de la condition territoriale « à exécuter sur le territoire français » de la disposition équivalente du texte de 1975 étend le champ d'application de la loi de 1994 aux contrats constatés par écrit en France et exécutés hors du territoire national. A contrario, les contrats signés à l'étranger et portant exécution totale ou partielle en France sont exclus de son champ d'application. Le législateur a voulu éviter que les juridictions françaises puissent se reconnaître compétentes pour statuer sur les contrats de cette nature conclus à l'étranger, position qui paraissait excessive. La disposition suivante, l'article 8, alinéa 3, repris de la loi de 1975 et inséré sous l'article L. 121-1, alinéa 3, du code du travail devenu l'article L. 1221-3, alinéa 2, garantit l'information des salariés en présence d'un terme étranger sans équivalent en français en prévoyant une explication en français du terme étranger. L'article 8, alinéa 4, issu également de la loi de 1975 et inséré sous l'article L. 121-1, alinéa 4, du code du travail devenu l'article L. 1221-3, alinéa 3, comporte des garanties linguistiques pour les salariés étrangers non francophones. Cette disposition prend certainement en compte la confirmation de l'augmentation du nombre de ceux qui sont originaires des autres États membres de l'Union européenne et bénéficiant du principe de libre circulation des travailleurs consacré actuellement par l'article 39 du traité CE.

Les autres domaines constituent des innovations par rapport à la loi du 31 décembre 1975.

L'article 9-I, alinéa 2, de la loi, inséré sous l'article L. 122-35, alinéa 3, du code du travail devenu l'article L. 1321-6, alinéa 1, prévoit l'emploi obligatoire de la langue française pour la rédaction du règlement intérieur de l'entreprise. Ce document constitue un acte de référence fondamental pour le salarié au même titre que le contrat de travail. Conformément à l'article L. 122-34 du code du travail, devenu les articles L. 1321-1 et L. 1321-2, l'employeur y fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline et, notamment, la nature et l'échelle des sanctions qu'il peut infliger, ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.



L'article L. 122-39 du code du travail, devenu l'article L. 1321-5, assimile au règlement intérieur les notes de service et tout autre document portant prescriptions générales et permanentes dans les matières régies par le règlement intérieur. Le champ d'application de la législation linguistique au règlement intérieur s'étend en conséquence à ces documents comme le confirme la circulaire du 19 mars 1996<sup>23</sup> dans son article 2.3.1.2°: « [...] les notes de services 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. ». Il peut être assorti de traductions en une ou plusieurs langues étrangères comme le prévoit expressément l'article 9-1, alinéa 2, de la loi.

Une deuxième innovation, l'article 9-IV, alinéa 2, du texte législatif, inséré sous l'article L. 132-2-1, du code du travail, devenu l'article L. 2231-4, rend obligatoire l'emploi de la langue française pour la rédaction des conventions et accords collectifs de travail et les conventions d'entreprise ou d'établissement. Cet article ne précise pas la possibilité de traductions dans une ou plusieurs autres langues car ces documents, qui résultent d'accords conclus entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et un employeur ou un groupement d'employeurs, ont vocation à s'appliquer aux salariés français. Toutefois, il ne l'exclut pas non plus. En conséquence, leurs traductions en une ou plusieurs langues étrangères demeurent possibles.

Une autre nouvelle prescription, l'article 9-11, alinéa 2, de la loi, inséré sous l'article L. 122-39-1, alinéa 1, du code du travail, devenu l'article L. 1321-6, alinéa 2, prévoit l'emploi obligatoire du français pour la rédaction de « 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 [...] ». Pour la première fois, les notions de « document comportant des obligations pour le salarié » et de « dispositions dont la connaissance est nécessaire [au salarié] pour l'exécution de son travail » reçoivent une consécration juridique en droit du travail. Le champ d'application de ces documents est large, comme le confirme la circulaire du 19 mars 1996<sup>24</sup> dans son article 2.3.1.4°, alinéa 2 : « Sont, en particulier, considérés comme tels les documents comptables ou techniques nécessaires à l'exécution d'un travail (par exemple : les livrets d'entretien utilisés par un service de maintenance). » Les travaux préparatoires de la loi<sup>25</sup> citent comme autres exemples les contrats de franchise ou de sous-traitance et les corps de spécifications techniques accompagnant un appel d'offres. La cour d'appel de Versailles<sup>26</sup> dans un arrêt confirmatif ajoute les documents relatifs à la formation du personnel, à l'hygiène et à la sécurité ainsi que les logiciels informatiques, lesquels

<sup>23</sup> « 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 », *J.O.*, (20 mars 1996), p. 4258.

<sup>24</sup> *Ibid.*

"V. LEGENDRE, Jacques, « Rapport n° 309 », *op. cit.*, (note n° 17), p. % ; PERRUT, Francisque, « Rapport n° 1158 », *op. cit.*, (note n° 2), p. 43.

- "C.Â. Versailles, 2 mars 2006, sté GE Médical Systems [GEMS] c. comité d'entreprise GE Médical Systems SCS et ^*Jurisprudence Sociale Lamy*, (14 mars 2006), 185, note Marie HAUTEFORT ; *Revue pratique de droit social*, (avril 2006), 732, p. 125, note Maurice COHEN.

constituent des documents immatériels. Ces différents exemples montrent que le terme « document » doit être entendu au sens large, soit de tout support dont le salarié a besoin pour l'exécution de son travail.

L'article 9-II, alinéa 2, de la loi, inséré sous l'article L. 122-39-1, alinéa 1, du code du travail, devenu l'article L. 1321-6, dispose expressément que les documents peuvent être assortis de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Prenant en compte les contraintes de la mondialisation, l'article 9-Lt, alinéa 3, de la loi, inséré sous l'article L. 122-39-1, alinéa 2, du code du travail, devenu l'article L. 1321-6, alinéa 3, exclut expressément de son champ d'application les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers. Comme le souligne Jacques Legendre<sup>27</sup> : « L'objectif [...] n'est pas d'entraver l'activité des entreprises implantées sur le territoire national, mais d'éviter qu'une langue de travail différente de sa langue maternelle soit imposée à un salarié français sans motif valable. » La jurisprudence interprète strictement cette dérogation. Le critère du nombre de salariés français visés par un document ainsi que celui de sa diffusion conjointe à des personnes de nationalité étrangère sont sans incidence sur l'inapplicabilité de la dérogation à leur endroit. La cour d'appel de Versailles estime que dès lors qu'un salarié français est concerné par l'utilisation d'un document émis depuis un établissement sis en France, la dérogation ne peut lui être appliquée<sup>28</sup>.

Cette dérogation voit également sa portée réduite par une obligation générale de sécurité mise à la charge des chefs d'entreprise par la jurisprudence. La Cour de cassation<sup>29</sup>, selon une jurisprudence fermement établie, estime qu'« [...] indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes relatifs à la sécurité des travailleurs, il appartient au chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation générale de sécurité [...] ». La jurisprudence est confirmée par le droit communautaire. La directive-cadre du Conseil en date du 12 juin 1989<sup>30</sup> énonce clairement dans son article 5, paragraphe 1 que « l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. ». Cette obligation implique, comme l'indique la circulaire du 19 mars 1996<sup>31</sup> 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. » Ces dispositions s'appliquent également aux activités publiques, conformément

<sup>27</sup> LEGENDRE, Jacques, « Rapport n° 309 », *op. cit.*, (note n° 17), p. 78.

<sup>28</sup> CA. Versailles, 2 mars 2006, sté GE Médical Systems c. comité d'entreprise GE Médical Systems SCS et a., *op. cit.*, (note n° 26).

<sup>29</sup> Cass. crim., 19 novembre 1996, *Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, chambre criminelle*, 413, p. 1200. V. Droit pénal, (1997), 33, obs. Michel VÉRON ; *Revue de science criminelle*, (1997), 634, obs. Bernard BOULOC et 835, obs. Yves MAYAUD.

<sup>30</sup> « Directive n° 89/391 du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail », *Journal officiel de l'Union européenne*, L 183, (29 juin 1989), p. 1.

<sup>31</sup> « Circulaire du 19 mars 1996 », *op. cit.*, (note n° 23).

à l'article 2, paragraphe 1, de la directive communautaire du 12 juin 1989<sup>52</sup> : « La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.) »<sup>53</sup>

Le législateur a voulu marquer toute l'attention qu'il attache aux dispositions de la loi en leur conférant un caractère d'ordre public comme le dispose l'article 20 du texte législatif. Cette reconnaissance implique que l'emploi obligatoire de la langue française est d'intérêt public. En conséquence, les prescriptions sont impératives. Ainsi que le précise l'article 6 du code civil : « On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs. » Un tel acte, contraire à la loi, serait frappé de nullité.

### *1.2.2. Les sanctions*

Contrairement à la loi du 31 décembre 1975 qui n'assortissait pas de sanctions la violation de ses dispositions relatives au contrat de travail, la loi du 4 août 1994 prévoit une grande variété de sanctions en cas de non respect de ses prescriptions dans les différents domaines du droit du travail qu'elle régit. L'objectif du texte a été de prévoir des sanctions appropriées aux situations qu'elles concernent.

En matière contractuelle (contrats de travail, conventions et accords collectifs de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement), la loi institue respectivement aux articles 8, alinéa 5, et 9-IV, alinéa 2, insérés sous les articles L. 121-1, alinéa 5 et L. 132-2-1 du code du travail, devenus les articles L. 1221-3, alinéa 3 et L. 2231-4, alinéa 2, -me sanction civile : l'inopposabilité relative du contrat c'est-à-dire l'inopposabilité au salarié des clauses non rédigées en français qui lui font grief (dont l'irrégularité lui cause un préjudice). Cette sanction, opposable au seul salarié et qui exclut la nullité paraît proportionnée et de nature à faire respecter par le chef d'entreprise les prescriptions linguistiques.

Pour les documents comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance lui est nécessaire pour l'exécution de son travail, le décret du 3 mars 1995<sup>54</sup> pour l'application de la loi prévoit dans son article 3 une sanction pénale pour

<sup>52</sup> « Directive n° 89/391 du Conseil du 12 juin 1989 », *op.cit.*, (note n° 30).

<sup>53</sup> C'est sur le fondement de cette directive et des textes subséquents qu'ont été déposées les plaintes des patients victimes de l'accident de radiothérapie du centre hospitalier Jean Monnet à Épinal pour défaut de documentation traduite en français mis à la disposition des techniciens manipulateurs utilisateurs du logiciel des appareils de radiothérapie (v. ci-dessous).

<sup>54</sup> « Décret n° 95-240 du 3 mars 1995 pris pour l'application de la loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française », *J.O.*, (5 mars 1995), p. 3514.

le chef d'entreprise : une peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. L'article 131-13 du code pénal fixe le montant de l'amende à 750 euros au plus<sup>55</sup> par infraction c'est-à-dire par document non conforme. Les infractions, conformément à l'article 18 de la loi, sont constatées par procès-verbal, 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'article 9-III, de la loi prescrit : « Aux premier et troisième alinéas de l'article L. 122-37 du code du travail [devenus les articles L. 1322-1 et L. 1322-4] les mots : « articles L. 122-34 et L. 122-35 » [devenus respectivement les articles L. 1321-1, L. 4122-1 et L. 1321-2 ainsi que L. 1321-6 et L. 1321-3] sont remplacés par les mots : « articles L. 122-34, L. 122-35 et L. 122-39-1 » [devenus respectivement les articles L. 1321-1, L. 4122-1 et L. 1321-2, L. 1321-6 et L. 1321-3 ainsi que L. 1321-6]. » L'article L. 122-37 du code du travail [devenu les articles L. 1322-1, L. 1322-2 et L. 1322-4] énonce, dans son premier alinéa [devenu l'article L. 1322-1] : « L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 122-34, L. 122-35 et L. 122-39-1 [devenus respectivement les articles L. 1321-1, L. 4122-1 et L. 1321-2, L. 1321-6 et L. 1321-3 ainsi que L. 1321-6]. » L'alinéa 2 du même article [devenu l'article L. 1322-2] prévoit que cette décision est communiquée aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ces différentes instances sont donc informées de la décision de l'inspecteur du travail. L'alinéa 3 [devenu l'article L. 1322-4] mentionne la compétence du conseil de prud'hommes pour écarter, à l'occasion d'un litige individuel, l'application d'une clause non conforme assortie de la même obligation d'informer, outre l'inspecteur du travail, les mêmes instances par l'envoi d'une copie du jugement. L'information des instances représentatives du personnel permet ainsi de les associer au contrôle du texte législatif et est de nature à contribuer à son application.

Outre le dispositif prévu par la loi de 1994, l'article L. 411-11 du code du travail [devenu l'article L. 2132-3], en permettant aux organisations syndicales et par extension aux comités d'entreprises et aux CHSCT d'ester en justice aux fins d'obtenir le respect des obligations incombant au chef d'entreprise, dès lors que l'intérêt collectif des salariés est concerné, constitue un autre fondement d'application des dispositions de la loi de 1994. Nous verrons qu'il a déjà été utilisé.<sup>56</sup>

Le renforcement de la protection linguistique des salariés par la loi de 1994 dans les relations de travail internes aux entreprises s'accompagne parallèlement et au-delà des prescriptions linguistiques de la nécessité croissante d'avoir recours à un usage approprié des langues (II).

<sup>55</sup> Souligné par nous.

\* V. ci-dessous les décisions de justice.

## 2. Un usage approprié des langues

La mondialisation s'accompagne pour les entreprises de la nécessité croissante de veiller au respect de l'usage du français en France (2.1.) et d'avoir recours au multilinguisme avec l'étranger (2.2.).

### 2.1. De l'intérêt du respect de l'usage du français en France

Il s'apprécie au regard de l'application des dispositions de la loi de 1994 (2.1.1.) et des conséquences dommageables engendrées par l'usage exclusif de l'anglais (2.1.2.).

#### 2.1.1. L'application des dispositions de la loi de 1994

Une difficulté concerne l'appréciation de cette application, assurée par l'inspecteur du travail. Comme l'indique l'ancienne ministre Catherine Tasca<sup>37</sup>, le domaine du travail ne fait pas l'objet de contrôle, contrairement aux dispositions relatives à la protection des consommateurs<sup>38</sup>. Toutefois, un indicateur de cette application concerne la connaissance de la loi par les entreprises. 68 % des PME la méconnaissent, selon Gilles Boileau<sup>39</sup>, de l'Agence française pour le développement international des entreprises, soit la grande majorité d'entre elles<sup>40</sup>. Cet élément apparaît peu favorable à son application et contraste avec le dispositif mis en place.

Cependant, les syndicats et instances représentatives du personnel se montrent de plus en plus vigilants à assurer son respect. Par voie amiable : en 1999, le syndicat CFIC d'Axa Assistance a contraint la direction de l'entreprise à mettre à disposition des salariés une version en français d'un logiciel de messagerie électronique disponible uniquement en anglais<sup>41</sup>. Par voie judiciaire, si nécessaire. Ainsi, depuis 1998, l'anglais constituait la seule langue utilisée par la société GEMS, sise à Bue (Yvelines) et filiale de la société américaine

<sup>37</sup> TASCA, Catherine, « Pratiques linguistiques des entreprises françaises », *op. cit.*, (note n° 8), p. 3.

<sup>38</sup> On pourra consulter les rapports annuels au Parlement sur l'emploi de la langue française établis par la Délégation générale à la langue française et aux langues de France et écouter notre entretien sur Canal Académie, *op. cit.*, (note n° 19), à ce sujet.

<sup>39</sup> BOILEAU, Gilles, dans « Les entreprises ont-elles une politique linguistique ? », *op. cit.*, (note n° 8), p. 25.

<sup>40</sup> On peut s'étonner que plus de douze ans après son entrée en vigueur, autant d'entreprises en ignorent l'existence.

<sup>41</sup> Dossier de presse de la conférence de presse à l'Assemblée nationale tenue à l'initiative des syndicats le 8 février 2007 disponible sur le site [Voxlatina.com](http://Voxlatina.com)

General Electric, pour les documents relatifs : aux produits qu'elle fabriquait, à l'installation et à la maintenance des appareils médicaux, à la procédure de sécurité relative aux détecteurs de manque d'oxygène sur les machines IRM et aux déplacements professionnels. À la suite des nombreuses demandes de mise en conformité adressées à la direction de l'entreprise, y compris par l'inspecteur du travail, restées vaines, le comité d'entreprise, les CHSCT et le syndicat CGT ont saisi, sur le fondement de l'article L. 411-11 du code du travail [devenu l'article L. 2132-3], le tribunal de grande instance de Versailles<sup>42</sup> aux fins de voir ordonner à la société de respecter la loi. La juridiction de première instance, le 11 janvier 2005, a donné gain de cause aux instances représentatives du personnel et a ordonné à la société GEMS de mettre à la disposition des salariés en France, en français, sans délai : une version des logiciels informatiques ainsi que les documents relatifs à la formation du personnel, à l'hygiène et à la sécurité ; à compter du jour de la notification du jugement : les documents relatifs aux produits que la société fabriquera ; avant le 1<sup>er</sup> juin 2005 : les documents relatifs à tous les produits de la société présents sur le marché et ce sous astreinte de 20 000 euros par document non conforme à partir de cette date. Ce jugement constitue la première condamnation judiciaire prononcée au titre de la loi du 4 août 1994 dans l'entreprise.

Sur appel interjeté par la société GEMS, la cour d'appel de Versailles<sup>43</sup> a, le 2 mars 2006, confirmé cette décision. S'agissant des produits que la société fabriquera, elle a circonscrit l'obligation aux documents techniques dès lors qu'ils sont destinés aux salariés français pour l'exécution de leur travail. La juridiction de second degré a paru condamner sévèrement la société : elle a liquidé l'astreinte prononcée par le jugement de première instance à 580 000 euros à partager à parts égales entre les quatre organisations demanderesse ajoutée de 5000 euros à chacune au titre des frais de justice soit au total 600 000 euros de condamnations financières. Pour contraindre la société à respecter ses obligations, la cour d'appel a prononcé une nouvelle astreinte de 20 000 euros par document de retard passé un délai de trois mois après la signification de l'arrêt.

<sup>42</sup> TGI Versailles 11 janvier 2005, comité d'entreprise GE Médical Systems SCS et a. c. sté GE Médical Systems, inédit, n° 04-06662. V. STULZ, Viviane, « Polémique autour de l'usage de l'anglais dans les entreprises », *Petites affiches*, (31 octobre 2005), 216, pp. 3-9.

<sup>43</sup> CA. Versailles, 2 mars 2006, sté GE Médical Systems c. comité d'entreprise GE Médical Systems SCS et a., *op. cit.*, (note n° 26). Après s'être pourvue en cassation, la société GEMS a signé le 25 janvier 2008 un accord de résolution amiable du conflit avec les organisations syndicales mettant fin à la procédure et conférant un caractère définitif à l'arrêt. On remarquera que cet accord excède les dispositions de la loi puisqu'il prévoit la traduction des documents provenant de l'étranger (v. Observatoire européen du plurilinguisme, *Français dans l'entreprise : accord signé dans une filiale de General Electrics*, et le texte intégral de l'accord d'ensemble à l'adresse : [http://plurilinguisme.europe-avenir.com/index.php?option=com\\_content&task=blogcategory&id=0&Itemid=8888901](http://plurilinguisme.europe-avenir.com/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=0&Itemid=8888901), page consultée le 2 février 2008. V. également « Le droit de travailler en français en France : la GEMS (General Electric Médical Systems) renonce à la cassation et signe un accord avec les syndicats ! », *Avenir de la langue française* [journal de l'association éponyme], 33, (mars 2008), p. 3. et QUERUEL, Nathalie, « La langue française contre... le stress des cadres », *Le Monde* (supplément économie), (16 avril 2008), p. VIII.

Ces décisions paraissent marquer la volonté des tribunaux d'appliquer la loi et les dispositions du code du travail.

S'inscrivant dans leur continuité, le tribunal de grande instance de Nanterre<sup>44</sup>, saisi par le Syndicat national de l'assurance et de l'assistance CFTE (SN2A CFTE) à la suite des fins de non recevoir opposées par la direction à ses demandes, a, le 27 avril 2007, ordonné à la société Europ Assistance France, filiale du groupe italien Generali, sise à Gennevilliers (Hauts-de-Seine), de mettre à la disposition des salariés la version en langue française de ses logiciels comptable et commercial édités en anglais dans un délai de trois mois à compter de la signification du jugement. Comme pour les décisions précédentes, le tribunal a voulu s'assurer de l'exécution de ses obligations linguistiques par la société en les assortissant d'une astreinte de 5000 euros par document et par jour de retard passé ce délai. Cette décision apporte une précision sur la portée de l'obligation. Lors des débats, le défenseur de la société Europ Assistance avait excipé de la traduction en français du guide d'utilisation du logiciel de comptabilité, effectuée à la demande du syndicat plaignant, pour tenter d'échapper à la traduction du logiciel lui-même. Le tribunal ne l'a pas suivi en estimant que l'obligation portait également sur la traduction du logiciel. En conséquence, le tribunal a paru exiger le respect de la règle dite du « parallélisme des formes », c'est-à-dire la traduction à l'identique et dans les mêmes formes du logiciel, de façon, semble-t-il, à assurer le respect de l'obligation linguistique dans sa lettre et dans son esprit et éviter ainsi tout risque de minorisation du français<sup>45</sup>.

Ces décisions, obtenues sur saisine des instances représentatives du personnel, montrent que l'application des dispositions de la loi dans le domaine du travail est laissée à l'initiative de la société civile, aucune n'étant intervenue, à notre connaissance, à la suite d'un procès-verbal dressé par un inspecteur du travail.

Ces décisions, toutes récentes, permettent de penser que les dispositions de la loi sont fréquemment non respectées, comme le confirme l'enquête sur les pratiques linguistiques dans les PME travaillant avec l'étranger. Cette étude relève que dans les PME de cette catégorie, les prescriptions qui sont relatives au contrat de travail, au règlement intérieur, aux conventions et accords collectifs de travail rencontrent un taux de conformité de 86 %<sup>46</sup>. A contrario, ce chiffre signifie que 14 % d'entre elles ne respectent pas les dispositions linguistiques. Ces chiffres doivent être supérieurs, comme semblent le montrer les décisions de justice, dans les filiales françaises de groupes étrangers. L'étude de la chambre de commerce et d'industrie de Paris portant sur les pratiques linguistiques dans

<sup>44</sup> TGI Nanterre 27 avril 2007, SN2A CFTE c. sté Europ Assistance France, médit, n° 07-01901.

<sup>45</sup> Sur la règle dite du « parallélisme des formes » et son application dans le domaine des publicités télévisées sous le régime de la loi du 31 décembre 1975, v. AMBOISE, Jean-Claude, *op. cit.*, (note n° 3), pp. 93,95,154, 374,389,426. La société Europ Assistance n'a pas interjeté appel du jugement. Cette décision revêt donc un caractère définitif.

\* Gilles BOILEAU [dir.], « Enquête quantitative sur les pratiques linguistiques dans les PME travaillant à l'international », *op. cit.*, (note n° 8), p. 15.

les entreprises françaises travaillant avec l'étranger indique que 53 % d'entre elles utilisent des équipements de production et de technologies en français, 32 % dans les très grandes entreprises (les établissements de plus de 200 salariés)<sup>47</sup>. Ces chiffres montrent a contrario que près de la moitié des entreprises françaises travaillant avec l'étranger et environ les deux tiers des très grandes entreprises utilisent des équipements de production et de technologies en langue étrangère, vraisemblablement en anglais. Sans précision sur l'origine des équipements, l'emploi d'une langue étrangère peut relever de l'application de la loi de 1994 s'ils sont fabriqués en France ou de l'obligation générale de sécurité mise à la charge du chef d'entreprise ou d'établissement par la jurisprudence s'ils proviennent de l'étranger. Il paraît probable qu'une grande partie de ces équipements soient d'origine étrangère et violent en conséquence l'obligation générale de sécurité comme le confirme l'absence de documentation traduite en français mise à la disposition des techniciens manipulateurs utilisateurs du logiciel des appareils de radiothérapie du centre hospitalier Jean Monnet d'Épinal<sup>48</sup>, à l'origine, au 1<sup>er</sup> octobre 2007, de 4900 patients victimes de surdosage dont cinq sont décédés<sup>49</sup>. L'anglais, utilisé comme la<sup>50</sup> langue de travail par 7 % des PME travaillant avec l'étranger<sup>51</sup> et, par le fait des fusions d'entreprise, comme le mentionne Yves Kerhuon" chez : Aventis, né de la fusion entre le groupe français Rhône-Poulenc et l'entreprise allemande Hoechst ; Alstom, né de celle avec le groupe britannique GEC ; et par exemple chez Cap Gemini, groupe français d'informatique ou en phase de devenir la langue de travail comme chez AXA Tech", sans compter un pourcentage qui doit être supérieur dans les filiales françaises de groupes étrangers, n'apparaît pas favorable au respect des dispositions linguistiques ou de l'obligation générale de sécurité pour les documents en provenance de l'étranger.

<sup>47</sup> Chambre de commerce et d'industrie de Paris, Observatoire de la formation de l'emploi et des métiers (OFEM), « Les pratiques linguistiques dans les entreprises françaises travaillant à l'international », *op. cit.*, (note n° 8), p. 4.

<sup>48</sup> v. <http://www.rtl.fr/info/article.asp?dclid=518642>, page consultée le 19 mars 2008.

<sup>49</sup> <http://tfl.lci.fr/infos/sciences/sante/0,,3545927,00-bachelot-tente-rassurer-victimes-epmal.html>, page consultée le 8 octobre 2007.

Au 7 septembre 2007 (v. <http://www.lemondeir/web/article/0,1-0@2-3224,36-952308,0.html>, page consultée le 8 septembre 2007), plus de quarante plaintes ont été déposées, cinq pour « homicides involontaires », les autres pour « blessures involontaires ». Xavier Bertrand, alors ministre de la Santé, a écarté la responsabilité des manipulateurs. On peut penser que d'autres accidents de ce type se sont produits dans les centres hospitaliers français. L'Allemagne, soumise à la même obligation de sécurité que la France en vertu de la directive communautaire du 12 juin 1989 (« Directive n° 89/391 du Conseil du 12 juin 1989 », *op. cit.*, [note n° 30]) a également connu des patients victimes d'erreurs médicales dues à des problèmes de traduction dans un hôpital de Berlin. Un professeur de chirurgie orthopédique, Heino Kienafé, a déploré que « certains produits arrivant sur le marché européen ne portent d'indications qu'en anglais ». « C'est un problème » a-t-il estimé (v. <http://www.francophonie-avenir.com>). Cet exemple pourrait montrer que l'obligation de sécurité dans son aspect linguistique n'est pas non plus respectée en Europe.

<sup>50</sup> Souligné par nous

<sup>51</sup> Chambre de commerce et d'industrie de Paris, Observatoire de la formation de l'emploi et des métiers (OFEM), *op. cit.*, (note n° 8), p. 4.

<sup>52</sup> KERHUON, Yves, « Entreprises : La langue française au chômage », *Valeurs Actuelles*, (4 février 2000), pp. 30-32.

<sup>53</sup> [http://www.voxlatina.com/vox\\_dsp2.php3?art=2040](http://www.voxlatina.com/vox_dsp2.php3?art=2040), page consultée le 19 mars 2008.



*2.1.2. Les conséquences dommageables de l'usage exclusif de l'anglais*

Au-delà de la violation des obligations légales et des accidents qu'elle peut provoquer, l'usage exclusif d'une langue étrangère engendre des conséquences dommageables du fait qu'à contrario cette langue ne constitue pas la langue maternelle des salariés français. Comme l'écrit Daniel Moskowitz<sup>54</sup>, ancien directeur de la traduction à l'École supérieure d'interprètes et de traducteurs (ESIT) : « Quand on s'exprime dans sa langue maternelle, on plie sa langue à sa pensée ; quand on s'exprime dans une autre langue, on plie sa pensée à la langue dont on dispose ». Cette remarque s'applique à toutes les langues, y compris l'anglais, comme le précise Claude Hagège<sup>55</sup>, professeur honoraire au Collège de France :

L'anglais n'est pas la langue facile que l'on croit, en se laissant abuser par l'impression d'une acquisition rapide. C'est, au contraire, une langue assez difficile, non seulement par sa phonétique, mais aussi par la structure des phrases.

L'usage exclusif de cette langue affecte les conditions d'exécution du travail. Il nuit à son efficacité en limitant les capacités d'expression et de compréhension des salariés français. À l'oral, comme le constate Hélène Crétien<sup>56</sup>, du laboratoire de recherche en management de l'université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines : « de nombreuses personnes ne s'expriment que lorsqu'elles savent dire ce qu'elles ont à dire, et non lorsqu'elles ont quelque chose d'important à dire [...] ». Et pour la compréhension, les professeurs Frédérique Pigeyre et Hélène Crétien<sup>57</sup> citant des témoignages de pratiques linguistiques de salariés à Métalux, entreprise française de métallurgie associé à un partenaire coréen :

Lorsque les réunions se font en français, l'avantage c'est que tout le monde comprend, alors qu'avec l'anglais, tout le monde ne comprend pas. Certaines personnes ne le disent pas. Il y a alors une perte d'information et de temps. On ne suit pas toujours.

À l'écrit, Frédérique Pigeyre et Hélène Crétien<sup>58</sup> relatent que dans l'entreprise Parfumsco, groupe international d'origine française, un certain nombre de personnes ont recours au dictionnaire.

<sup>54</sup> MOSKOWITZ, Daniel, « la science en patois », dans de Chambrun, Noëlle [dir.], *Le français chassé des sciences*, Paris, CIREEL, (1981), p. 51.

<sup>55</sup> HAGEGE, Claude, « Halte au pseudo-anglais dans les entreprises ! », *Le Monde*, (20 mars 2007).

<sup>56</sup> CRÉTIEN, Hélène, dans « Les entreprises ont-elles une politique linguistique ? », *op. cit.*, (note n° 8), p. 22.

<sup>57</sup> PIGEYRE, Frédérique et CRÉTIEN, Hélène, « L'usage du français et d'autres langues de travail dans les entreprises françaises à vocation internationale », *op. cit.*, (note n° 8), p. 23.

<sup>58</sup> *ibid.*, p.43.

Cette « insécurité linguistique » constitue une gêne pour 22 % des salariés<sup>59</sup>. Elle est de nature à induire des souffrances morales : frustrations, inquiétude, déstabilisation, stress<sup>60</sup>, sentiment d'exclusion, malaise, anxiété, mal-être pouvant porter atteinte à la santé du salarié et causée par l'incertitude d'être en mesure d'exercer son activité professionnelle correctement.

Cette situation peut conduire à des dysfonctionnements, des tensions et à une dégradation des relations de travail. Des licenciements pour insuffisance professionnelle motivés par une connaissance imparfaite de l'anglais ont déjà été prononcés comme le confirme Jocelyne Chabert<sup>61</sup>, déléguée CGT de GEMS.

L'usage exclusif de l'anglais apparaît ainsi contre-productif et comme l'affirme Claude Hagege<sup>62</sup> :

[...] jusqu'à présent, personne n'a jamais apporté la moindre preuve d'un accroissement des performances commerciales qui serait la conséquence directe de l'usage de l'anglais, même si l'on peut admettre que les produits soient vendus en anglais, hors de France, aux clientèles anglophones. Personne n'a jamais démontré non plus que le français n'ait pas toutes les ressources nécessaires pour exprimer le monde contemporain.

Plusieurs entreprises ont abandonné l'usage exclusif de l'anglais pour des motifs d'efficacité, comme l'illustrent les groupes : Renault Nissan, constatant que l'usage généralisé de l'anglais conduisait à un rendement réduit, a choisi d'offrir des bourses à des Japonais aux fins qu'ils viennent étudier le français en France<sup>63</sup> ; Métalux, aux fins

<sup>59</sup> V. BRESSE, Sophie, *L'usage des langues étrangères au travail dans les entreprises de 20 salariés et plus à partir de l'enquête COI [changements organisationnels et informatisation], données provisoires, op.cit., (note n° 8), p. 6*

<sup>60</sup> Le stress au travail apparaît faire l'objet d'une prise de conscience de la part des pouvoirs publics comme le montre la remise au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, Xavier Bertrand, le 12 mars 2008, d'un rapport sur les conditions de travail établi par Philippe Nasse, magistrat honoraire, et Patrick Légeron, médecin psychiatre (NASSE, Philippe et LEGERON, Patrick, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, (12 mars 2008), 42 p.) disponible en ligne à l'adresse : [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT\\_FINAL\\_12\\_mars\\_2008.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008.pdf), page consultée le 12 mars 2008. Xavier Bertrand a annoncé le jour de la remise du rapport la mise en place d'une enquête pour mesurer le stress au travail et identifier les secteurs concernés (v. « Xavier Bertrand s'empare du stress au travail », *La Tribune*, 12 mars 2008) article disponible en ligne à l'adresse : [http://www.latribune.fr/info/Xavier-Bertrand-s-empare-du-stres...CB329574DC125740A005D1737-\\$SubChannel=France](http://www.latribune.fr/info/Xavier-Bertrand-s-empare-du-stres...CB329574DC125740A005D1737-$SubChannel=France), page consultée le 12 mars 2008. Il paraîtrait utile d'y inclure un questionnaire linguistique pour mesurer la part de l'usage des langues étrangères (on pensera essentiellement à l'anglais) dans les situations de stress. V. également QUERUEL, Nathalie, « La langue française contre... le stress des cadres », *Le Monde* (supplément économie), *op. cit.*, (cf. note n° 43).

<sup>M</sup> GARGAUD, Fred, « Avec l'anglais, les patrons causent bien des maux aux travailleurs français », *L'Humanité dimanche*, 19455, (29 mars 2007), p. 6%

<sup>bi</sup> HAGEGE, Claude, « Halte au pseudo-anglais dans les entreprises ! », *op. cit.*, (note n° 55).

<sup>M</sup> [http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/synthese\\_argumentee-2.pdf](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/synthese_argumentee-2.pdf), page consultée le 19 mars 2008.

d'atténuer les décalages culturels avec son partenaire coréen et l'inconvénient de l'usage de l'anglais, ce groupe cherchant progressivement à recruter des Coréens parlant français et réciproquement<sup>61</sup> ; Altadis, né de la fusion en 1999 entre la Seita et son équivalent espagnol Tabacalera, tout en reconnaissant l'anglais comme langue de travail voit le bilinguisme franco-espagnol dominer<sup>65</sup>. Ces exemples témoignent des limites de l'usage de l'anglais en France et montrent la nécessité du recours au multilinguisme avec l'étranger.

## **2.2. Le recours au multilinguisme avec l'étranger**

Comme le confirment les travaux du CLIT<sup>66</sup>, réalisés dans le but de remédier aux pertes commerciales dues au manque de compétences linguistiques des entreprises européennes : « [...] l'idée très répandue selon laquelle l'anglais est la<sup>67</sup> langue universelle pêche par simplisme [...] » et ils insistent sur la complexité de la situation.

Tout en constatant que l'anglais constitue la langue étrangère la plus communément utilisée, notamment lors de la prise de contact initiale, cette étude indique<sup>68</sup> une utilisation très fréquente de l'allemand et de nouveau du russe comme langues des affaires en Europe de l'Est ; celle de l'espagnol comme la langue des négociations commerciales en Amérique latine. On peut ajouter, certainement, le développement de l'utilisation de grandes langues locales comme langues des affaires comme celui du chinois en Chine et dans une moindre mesure celui du japonais au Japon.

Le français, selon cette étude, est la langue des négociations commerciales en Afrique<sup>69</sup> et est très utilisé, avec l'espagnol, par les entreprises portugaises<sup>70</sup>. Dans la communication avec la clientèle francophone basée à l'étranger, la chambre de commerce et d'industrie de Paris<sup>71</sup> note que l'utilisation du français vis-à-vis de la concurrence constitue un avantage crucial pour 12 % des entreprises françaises présentes à l'extérieur de la France et fort pour 38 %. En conséquence, la moitié des entreprises françaises qui

<sup>14</sup> Frédérique PIGEYRE, Hélène CRÉTIEN, *op. cit.*, (note n° 8), p. 35-36.

<sup>65</sup> *Liaisons sociales Magazine*, février 2005. À notre connaissance, le Forum francophone des affaires doit prochainement publier dans un Livre blanc une liste de groupes qui après avoir adopté l'anglais comme langue de travail reviennent au français.

<sup>66</sup> Centre national des langues britannique (CLIT), « Incidences du manque de compétences linguistiques des entreprises sur l'économie européenne (ELAN) », *op. cit.*, (note n° 13), pp. 6-7.

<sup>67</sup> C'est l'étude qui souligne.

<sup>68</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>69</sup> *Ibid.*, f. 1

<sup>70</sup> *Ibid.*, v. 14.

<sup>71</sup> Chambre de commerce et d'industrie de Paris, Observatoire de la formation de l'emploi et des métiers (OFEM), *op. cit.*, (note n° 8), p. 5.

exercent des activités à l'étranger intègre l'avantage du français par rapport à l'environnement international. Ces chiffres montrent que la langue française peut demeurer un atout économique, comme le confirme le député Jacques Myard<sup>72</sup>.

La diversité des situations linguistiques montre, comme le confirme l'étude du CILT<sup>73</sup>, que les entreprises les plus performantes possèdent souvent une stratégie de communication multilingue.

Il apparaît que la mondialisation ne peut se satisfaire d'une langue unique. Son avenir passe clairement par le multilinguisme, en conformité avec la Convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles du 20 octobre 2005. En France, assurer la présence de la langue française, notamment en veillant à l'application de la loi du 4 août 1994 dans le domaine du droit du travail, contribue à la promotion de la diversité linguistique et de la pluralité culturelle.

<sup>72</sup> MYARD, Jacques, « Le français, atout économique », *Avenir de la langue française*, 32, (octobre 2007), pp. 13-14.

<sup>73</sup> Centre national des langues britannique (CILT), *op. cit.*, (note n° 13), p. 28.

## BIBLIOGRAPHIE

- AMBOISE, Jean-Claude, *L'utilisation de la langue française en France face aux langues étrangères ; les garanties juridiques*. Lille, ANRT, 1998.
- AVENIR DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Le guide de l'utilisateur de la langue française*, Paris, association Avenir de la langue française, 2003.
- DELEGATION GENERALE A LA LANGUE FRANÇAISE, *Législation et réglementation relatives à la langue française*, 1998.
- DELEGATION GENERALE A LA LANGUE FRANÇAISE ET AUX LANGUES DE FRANCE, *Rapport au Parlement sur l'emploi de la langue française*, (Rapports annuels 1998-2007).
- DUCAMP, Sébastien et MARILNEZ, Jean, « De l'obligation d'user de la langue française dans les relations de travail », *La Semaine Juridique*, édition sociale n° 46, 13 novembre 2007, pp. 13-16.
- GARGAUD, Fred, « Avec l'anglais, les patrons causent bien des maux aux travailleurs français », *L'Humanité dimanche*, 29 mars 2007.
- HAGEGE, Claude, « Halte au pseudo-anglais dans les entreprises ! », *Le Monde*, 20 mars 2007.
- KERHUON, Yves, « Entreprises : La langue française au chômage », *Valeurs Actuelles*, 4 février 2000.
- MYARD, Jacques, « Le français, atout économique », *Avenir de la langue française*, 32, octobre 2007.
- PONILER, Jean-Marie, *Droit de la langue française*, Paris, Le seuil, (Connaissance du Droit), 1996.
- PRIESTLEY, Thierry, « Entreprises et langue française », *Panoramiques*, 4<sup>e</sup> trimestre 2004 (« L'avenir s'écrit aussi en français »), pp. 166-172.
- QUERUEL, Nathalie, « La langue française contre... le stress des cadres », *Le Monde* (supplément économie), 16 avril 2008.
- STULZ, Viviane, « Polémique autour de l'usage de l'anglais dans les entreprises », *Petites affiches*, 31 octobre 2005.

### Sites et articles réticulaires

[www.voxlatina.com](http://www.voxlatina.com)

<http://plurilinguisme.europe-avenir.com> (Blog La langue au travail)

<http://www.canalacademie.com/La-loi-Toubon-sur-la-langue.html>