

AOUT  
2023

FOCUS SUR L'OPPOSABILITÉ DES DOCUMENTS RÉDIGÉS DANS UNE LANGUE AUTRE QUE LE FRANÇAIS

**Principe :** Pour être opposable aux salariés, certains documents et informations doivent être explicités en français :

- Le contrat de travail (C. trav., art. L.1221-3) ;
- Les offres d'emploi (C. trav., art. L.5331-4) ;
- Les conventions et accords (nationaux, de branches, de groupes...) ainsi que les conventions d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L.2231-4) ;
- Le règlement intérieur (C. trav., art. L.1321-6 al.1) ;
- L'entretien préalable à sanction ou licenciement doit se tenir en français et/ou en langue compréhensible pour le salarié au besoin en recourant à un interprète (Cass. soc., 11 oct. 2000 : Juris-Data n° 2000-006434) ;
- Les documents communiqués aux représentants des salariés concernant le comité d'entreprise européen (article L. 2343-17 du code du travail).

**Exception :** pour les autres documents comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail, ils doivent aussi être rédigés en français (C. trav., art. L.1321-6 al.2) mais il existe 2 exceptions (C. trav., art. L.1321-6 al.3) : les documents provenant de l'étranger peuvent directement être remis en copie aux salariés sans traduction ainsi que ceux destinés à des salariés étrangers travaillant en France.

Très récemment, cette exception a été rappelée par la Cour de cassation s'agissant d'un plan de commissionnement remis à un salarié français en langue étrangère : la Cour a indiqué qu'il incombait à l'employeur de prouver la provenance étrangère du document et au juge de la vérifier pour statuer sur son opposabilité au salarié (Cass. Soc., 07 juin 2023, no 21-20.322).

Ainsi, il a déjà été jugé s'agissant des documents reçus de l'étranger que :

- Une fiche d'objectifs rédigée en langue anglaise est opposable au salarié dès lors qu'il a été constaté qu'elle provient de l'étranger (Allemagne) (Cass. Soc., 05 novembre 2014, n°13-17.770) ;
- Un document rédigé en Grande-Bretagne ou aux Etats-Unis et envoyé depuis l'un de ces deux pays constitue un document provenant de l'étranger et ce, même s'il est transféré électroniquement au personnel français par le directeur des ressources humaines (CA de Dijon, 25 février 2021, n° 18/00842).

**Commentaires du Cabinet VMA :** de nombreuses entreprises en France sont des filiales de Groupes étrangers qui produisent des normes et obligations en langue anglaise (le cas de la compliance est topique) parfois récapitulées dans des documents très volumineux. Comment peut-on envisager que ce type de documents ne soit pas impérativement traduit en français dès lors qu'il s'adresse à des salariés français travaillant en France ? A plus forte raison lorsque leur signature est requise par l'employeur afin de prouver qu'ils en ont pris connaissance... Par ailleurs, ces documents sont destinés à des salariés de toute catégorie (ouvriers, ETAM, ou cadres) qui ne manient pas toujours suffisamment la langue de Shakespeare, encore moins l'anglais technique, sans même évoquer la situation des documents qui pourraient être rédigés en langue allemande, néerlandaise, chinoise, japonaise... bref l'internationalisation du commerce nécessite que les salariés français en France ne soient pas confrontés à ce type de difficultés. Enfin, dans le cadre du dialogue social, il peut être ajouté que la traduction des informations remises aux représentants du personnel pourrait être exigée sous l'angle de la loyauté des échanges (négociation et information/consultation des CSE) et du respect des conditions de travail car il bien évident qu'une communication essentiellement dans une langue étrangère mal maîtrisée pourrait constituer un facteur d'incompréhension et donc de stress.

## DERNIÈRES ACTUALITÉS

### PREUVE & POUVOIRS CPH CDD MULTI-REMPLACEMENT

- **Preuve et pouvoirs du bureau de conciliation du CPH :**

Par une ordonnance du 24 mai 2023 du conseil de prud'hommes de Montmorency (RG : 23/00169), le bureau de conciliation et d'orientation a ordonné à un employeur la communication du contenu intégral de la messagerie professionnelle électronique de son salarié pour une période de trois ans, cette communication étant nécessaire pour permettre au salarié d'apporter la preuve à la préservation de ses droits et, a fortiori, les éventuels manquements de l'employeur en matière de décompte et rémunération du temps de travail.

- **CDD multi-remplacement :**

A titre expérimental, depuis le 13 avril 2023 et pour une durée de deux ans, les employeurs relevant de certains secteurs peuvent conclure un seul contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un seul contrat de travail temporaire (CTT) pour remplacer successivement plusieurs salariés absents. Cette expérimentation introduit ainsi une dérogation à la règle selon laquelle un seul CDD ou un seul CTT peut être conclu pour le remplacement d'un seul salarié.

Le décret n°2023-263 du 12 avril 2023 fixe les secteurs autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation parmi lesquels figurent, entre autres, les conventions collectives de la mutualité, de la plasturgie, des transports routiers et activités auxiliaires du transport ou encore du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.