

CONDITIONS DE TRAVAIL. La société Air France vient d'être condamnée par la Cour d'appel de Paris à traduire en français quatre documents à destination des pilotes et des mécaniciens.

La primauté de la langue française, même chez Air France

Dans une économie mondialisée, un groupe international se pose nécessairement la question de sa langue de travail. Véritable panacée, une langue unique, l'anglais ou plus exactement le *globish*, permet à l'ensemble des collaborateurs de dialoguer et de se comprendre. Avec ses 1 500 mots et sa syntaxe élémentaire, le *globish* serait devenu le langage universel du monde du travail, et pas seulement des cadres. Les assistants répondent au téléphone en anglais, les collaborateurs reçoivent des mails de leur PDG dans la langue de Shakespeare, les ouvriers et techniciens reçoivent des consignes en anglais, etc.

Tout irait pour le mieux dans le meilleur des mondes si la loi Toubon du 4 août 1994 n'était pas passée par là. Vieux réflexe défensif de la langue française sur le modèle de son aînée l'Ordonnance de Villers-Cotterêt (1539) qui a érigé le français en langue de la république ou volonté de protéger les salariés ? On se souvient de la catastrophe survenue à l'hôpital d'Epinal entre mai 2004 et août 2005 où quatre patients sont morts suite à une erreur de paramétrage tenant au fait que les manipulateurs ne disposaient d'aucun guide d'utilisation en langue française (*v. « les langues de travail » A. Supiot, Semaine sociale Lamy n° 1319, p. 7*).

Toujours est-il que cette loi fait la part belle au français, langue du lieu de travail sans toutefois nier le recours parfois incontournable à d'autres langues. Tour d'horizon des principales dispositions du code du travail.

- Sans surprise, le contrat de travail doit être rédigé en français. Il peut être traduit dans la langue du salarié, à sa demande, si celui-ci est étranger (*C. trav., art. L. 1221-3*).

- Les conventions et accords ainsi que les conventions d'entreprise ou d'établissement doivent également être rédigés en français. Toute clause rédigée en langue étrangère qui ferait grief à un salarié lui est inopposable, selon l'alinéa 2 de l'article L. 2231-4 du code du travail.

- Enfin, le règlement intérieur doit emprunter la langue de Molière mais peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères (*C. trav., art. L. 1321-6*). Dans cette logique, l'employeur doit fournir une version française de « tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail », étant précisé que « ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers ». C'est évidemment ce dernier point qui a suscité de la jurisprudence : quel type de documents entre dans le champ de la traduction ? Comment comprendre l'exception de traduction ? Après l'affaire Général Electric qui, en son temps, avait défrayé la chronique, l'arrêt Air France relance le débat.

LANGUE COMMUNE VS TRADUCTION

► Quelques données sur l'affaire

Le syndicat Alter est une des organisations qui défend les pilotes d'Air France. A ce titre, il a exigé à plusieurs reprises de la direction qu'elle traduise des documents entrant, selon la loi Toubon, dans l'obligation de traduction. Pour le syndicat, il s'agit de documents comportant des obligations pour les pilotes et techniciens d'Air France dont la connaissance leur est nécessaire pour l'exécution de leur travail. Concrètement, quatre documents sont visés :

- les fiches Atlas (qui permettent de rouler, de décoller et d'atterrir sur tous les aéroports) ;

- les documents techniques d'utilisation des appareils (manuel d'utilisation de l'appareil dont certaines parties sont rédigées en anglais) ;

- l'enseignement assisté par ordinateur (programme de formation accessible par ordinateur rédigé et illustré en anglais) ;

- la documentation relative à la légende des cartes (document permettant de comprendre les cartes de vol)

Pour le syndicat, les pilotes doivent maîtriser moult instructions rédigées en anglais, essentielles pour l'exécution de leur travail. Pour éviter les erreurs de compréhension et afin de préserver la sécurité des pilotes et donc celle des passagers, le syndicat Alter plaide pour une traduction de ces documents en français.

► Les arguments en présence

En première instance, sensible à l'argumentation d'Air France, le TGI de Bobigny avait débouté le syndicat Alter. Son analyse reposait sur les constats suivants :

- les pilotes de ligne ne peuvent obtenir la délivrance de leur licence qu'à la condition de maîtriser la langue anglaise, langue internationale en matière aéronautique ;

- la Société Air France est une compagnie de transport aérien international. Les pilotes qu'elle recrute peuvent être affectés sur l'une quelconque des lignes qu'elle exploite ;

- les pilotes d'Air France sont tenus, du seul fait de leur recrutement, de savoir exploiter les documents nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle rédigés en anglais, langue internationale en matière aéronautique. Ils y sont d'ailleurs formés ;

- la société Air France justifie que les documents et le logiciel de formation édités en anglais dont le Syndicat Alter sollicite la traduction en français constituent, soit des documents reçus de l'étranger, soit des documents édités en France ne comportant que la reprise ou la compilation de tels documents ;

- la Société Air France n'est donc pas légalement tenue de traduire en français les documents en cause qu'elle remet à ses pilotes pour l'exercice de leur activité professionnelle, ceux-ci étant spécialement recrutés pour exploiter ces documents en anglais, langue dans laquelle ils sont rédigés.

La Cour d'appel de Versailles va réfuter l'ensemble de ces arguments pour aboutir à la conclusion inverse. Si le TGI de Bobigny a écarté l'article

L. 1321-6 du code du travail en mettant en avant le concept de « langue commune », en vigueur chez Air France dont l'activité aéronautique est par nature internationale, la Cour d'appel se réfère à l'article susvisé en le déclarant applicable. Dès lors, elle constate « qu'il est acquis aux débats que la connaissance de ceux-ci (les documents litigieux) est nécessaire pour l'exécution de leur travail par les pilotes d'Air France ». Dès lors, la question est de savoir « si les documents litigieux ont été reçus de l'étranger ou sont destinés à des étrangers ». L'exception de traduction peut-elle s'appliquer dans notre hypothèse ?

L'EXCEPTION DE TRADUCTION

Aux termes de l'article L. 1321-6 alinéa 2, les documents reçus de l'étranger

ou encore les documents destinés à des étrangers n'ont pas besoin d'être traduits. En tant qu'exception, l'alinéa doit s'interpréter de façon stricte. Mais en tant que telle, cette exception interpelle. Des prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité en provenance de l'étranger peuvent-elles être rédigées dans une langue étrangère ? On peut en douter (*v. « Rédaction en français des documents nécessaires à l'exécution du travail », S. Béal et M-N. Rouspide, JCP S 2006, n° 1837, p. 926*).

Néanmoins, c'est à cette recherche que procède la Cour d'appel. Pour chacun des quatre documents litigieux, elle va vérifier leur provenance et leur destination. Dans chacun des quatre cas, elle constate que :

Air France a elle-même édité les documents relatifs aux appareils Boeing en France en y apposant son logo ;

elle n'apporte aucun élément permettant d'établir que ces documents sont bien la simple reproduction de documents anglais d'origine rédigés et édités aux Etats-Unis par Boeing ;

peu importe que certains documents (les fiches Atlas) soient destinées à des étrangers, dès lors qu'il s'agit des salariés de compagnies étrangères non soumises aux dispositions de l'article L. 1321-6.

Au final, l'exception de traduction ne joue pas. La Cour d'appel ordonne sous astreinte la mise à disposition des quatre documents litigieux en langue française. ■

► CA Paris, Pôle 2, Ch. 2, 1^{er} oct. 2010, n° 08/23998

Françoise Champeaux

La portée de l'obligation de traduction

• L'affaire General Electric

La Cour d'appel de Versailles a ordonné sous astreinte la mise à disposition de versions françaises de logiciels et de documents relatifs à la formation du personnel, à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'aux produits fabriqués, dès lors que ceux-ci sont au moins pour partie commercialisés en France :

« Considérant contrairement à ce que soutient l'appelante, les dispositions de l'article L 122-39-1 du Code du Travail (recodifié à l'article L. 1321-6) n'ont pas la portée restreinte qu'elle voudrait leur voir reconnu ;

Que l'obligation mise à la charge de l'employeur concerne non seulement le domaine de l'hygiène et la sécurité mais a une portée générale ainsi que la circulaire ministérielle y invite sans ajouter ou modifier le dispositif de la loi, étant relevé que l'objectif de la loi du 4 août 1994 tel que rappelé dans sa circulaire d'application est d'imposer l'usage obligatoire mais non exclusif de la langue française dans les domaines déterminés, dont celui du travail de salariés français au sein de l'entreprise sise en France ;

Que l'article L 122-39-1 du Code du Travail (recodifié à l'article L. 1321-6) vise tout document dont la connaissance est nécessaire aux salariés pour la bonne exécution de son travail dans le respect de son contrat de travail et des règles d'hygiène et de sécurité ;

Que la liste non exhaustive mais indicative de la circulaire place à l'évidence tout employeur en situation de déterminer quel document doit être traduit »

► CA Versailles, 1^{re} Ch., 2 mars 2006, n° 05-1344

• L'affaire Europe assistance

La même sanction a été prononcée par le TGI de Nanterre dans une affaire concernant l'introduction de deux logiciels comptable et commercial :

« Attendu que la société Europe Assistance France reconnaît que ces logiciels sont nécessaires à l'exécution de leur travail par certains de ses salariés.

Qu'ainsi, ces documents relèvent de l'alinéa premier de l'article L 122-39-1 du Code du Travail (recodifié à l'article L. 1321-6) et doivent en conséquence être élaborés en version française.

Que le faible nombre de salariés concernés par leur utilisation n'est pas de nature à dispenser la société défenderesse du respect de cette obligation légale.

Attendu que dans ces conditions, il convient d'ordonner à la société Europe Assistance France de mettre à disposition de ses salariés une version française du logiciel « Everest Intragroup » ainsi que la base de données commerciales « data base » sous astreinte de 5.000 € par document et par jour de retard passé le délai de trois mois à compter de la signification du jugement à intervenir. »

► TGI Nanterre, 2^{ème} Ch., 27 avr. 2007