

Le français et les langues étrangères en entreprise :

La situation réglementaire :

La Loi Toubon du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française a introduit plusieurs articles dans le code du travail :

- **Le Contrat de travail** doit être rédigé en français ou accompagné d'une traduction.
(art. L.1221-3 du code du travail)
- **Le Règlement intérieur** doit être en français
Les notes de service et autres documents relatifs à la réglementation d'hygiène et de sécurité ou aux règles relatives à la discipline doivent également être établis en français.
(art L. 1321-6 du code du travail, alinéa 1^{er})
- **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** doit être rédigé en français.
(art. L.1321-6 du code du travail, alinéa 2 et 3)
Cet article comporte une exception pour les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers. Une autre exception a été introduite par la Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 qui a élargi aux manuels techniques aéronautique la possibilité de déroger à l'obligation de traduction (art L.6221-4-1 du code des transports)
- **Les conventions collectives et les accords collectifs** doivent être rédigés en français.
Toute clause rédigée en langue étrangère sera inopposable au salarié à qui elle fait grief.
(art. L. 2231-4 du code du travail).
- **Les offres d'emploi**
La diffusion et la publicité des offres et demandes d'emploi sont réglementées.
Les textes des offres d'emploi sont obligatoirement rédigés en français.
(article L. 5331-4 du Code du travail) ;
Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français doit en comporter une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur le candidat.
 - Le fait de demander une compétence linguistique particulière pour occuper un emploi peut être constitutif d'une discrimination indirecte fondée sur la nationalité ou l'origine des candidats, si cette exigence professionnelle n'est pas directement en lien avec les tâches que devra accomplir le futur salarié.
Le niveau de connaissance linguistique doit être évalué au regard de la technicité linguistique imposée par la nature des tâches à accomplir.
En tout état de cause, il ne peut être exigé d'un candidat qu'il possède une langue « maternelle ». Seul le niveau bilingue peut être exigé comme le niveau le plus élevé de maîtrise d'une langue.
(Guide pratique pour la rédaction des offres d'emploi 2010, Pôle emploi)
- **Les instances supranationales**
Les documents transmis aux représentants des salariés dans le cadre du comité d'entreprise européen (C. trav., art. L. 2343-17), du comité de la société européenne (C.trav., art. L. 2353-21), ou du groupe spécial de négociation de la société coopérative européenne (C. trav., art. L. 2362-8) doivent comporter au moins une version française.

Les apports de la jurisprudence :

Documents de travail (matériels ou immatériels)

Affaire SAP France

(Cass. crim. **3 novembre 2004**, pourvoi n° 03-85.642),

Les juges ont considéré que même les documents techniques qui accompagnent un logiciel et qui ont vocation à être utilisés uniquement par l'intégrateur (professionnel de l'informatique) devaient être rédigés en français, au même titre que tout mode d'emploi.

Affaire GEMS (General Electric Medical System)

(Arrêt du **2 mars 2006** de la cour d'appel de Versailles)

Obligation pour l'entreprise de mettre à disposition des salariés, sans délai, une version française des contrats de travail, des logiciels informatiques, des documents relatifs à la formation du personnel et à l'hygiène et à la sécurité.

S'agissant des documents techniques, la Cour a posé le principe que devaient être traduits en français les documents techniques relatifs aux produits fabriqués présents sur le marché français et ceux destinés au marché français.

Affaire Europe Assistance France

(TGI -Nanterre, **27 avril 2007**, n° 07-1901),

Obligation de mettre à la disposition des salariés le logiciel de consolidation comptable en anglais (qui était accompagné d'un guide d'utilisation non traduit et d'une base de données commerciales également en anglais).

Affaire NextiraOne France (ex-Alcatel)

Le tribunal de grande instance de Paris a condamné, **le 6 mai 2008**, NextiraOne France à traduire en français les logiciels et documents attachés à son logiciel de gestion intégré.

Affaire Danone

(Arrêt de la Cour d'appel de Grenoble du **5 décembre 2012**)

Obligation de traduire en français la version anglaise du logiciel de gestion utilisé en interne.

Evaluation des salariés

Affaire British Telecom services

(TGI de Nanterre du **26 juin 2011**)

Saisi à la demande du Comité Central d'Entreprise, le TGI de Nanterre a ordonné à la société British Telecom services de suspendre son outil d'évaluation des salariés en anglais et de mettre à leur disposition un outil (avec ses documents annexes) en français.

Affaire Data Systems (EDS France)

(Arrêt n°09-67492 rendu **le 29 juin 2011**)

La chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que les objectifs assignés à un salarié devaient être rédigés en français et que des objectifs en anglais étaient inopposables au salarié.

Affaire IBM France

(Cass. Soc. **2 Avril 2014** n°12-30191)

La Cour de Cassation a réaffirmé qu'un salarié peut se prévaloir de l'inopposabilité des documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle dès lors qu'ils sont rédigés en anglais.

Dialogue social

Affaire Wolters Kluwer France (WKF)

(CA de Versailles, 14ème chambre, **19 mars 2014**, n°13/05954),

La Cour d'appel de Versailles a rappelé l'importance, pour l'employeur, de traduire en français tous les documents qu'il remet au comité d'entreprise dans le cadre des procédures d'information-consultation (Manquement de l'employeur à son obligation de délivrer une information complète et loyale telle que prévue par les articles L 2323-3 et L 2323-4 du Code du travail.).

Les apports de la jurisprudence :

Entretien préalable au licenciement

Affaire Ikon office solutions

(Cass. Soc. **6 mars 2007** n° 05-41378)

La Cour a réaffirmé que l'entretien préalable relatif au licenciement d'un salarié devait se dérouler en français, même si l'intéressé pratique l'anglais couramment.

Elle rappelle que l'entretien préalable doit se tenir dans une langue compréhensible par les deux parties.

Les moyens de preuve

Affaire Bureau Veritas

(Arrêt de la Cour de cassation du **1er avril 2008** n°06-46.027),

La Cour a indiqué que le juge était fondé à écarter comme élément de preuve un document écrit en langue étrangère faute de production d'une traduction en langue française (licenciement d'un salarié d'une société française, sous contrat de travail de droit norvégien => non-traduction des courriels en anglais utilisés par l'employeur pour étayer les motifs du licenciement).

Affaire PUIG PRESTIGE BEAUTÉ

(Cass. soc., **19 mai 2010**, n° 09-40.690).

La cour a rappelé que le juge était fondé à écarter comme élément de preuve un document écrit en langue étrangère, faute de production d'une traduction en langue française.

La place des langues dans l'entreprise :

Selon l'enquête « [Changements organisationnels et informatisation](#) », coordonnée par le Centre d'études de l'emploi et menée auprès d'un échantillon représentatif de plus de 14.000 salariés en 2006 (pratiques réelles dans les sociétés employant plus de vingt personnes dans l'Hexagone).

- ⇒ **25 % des salariés** disent avoir un travail qui implique de parler et/ou écrire une langue étrangère.
- ⇒ Il s'agit de **l'anglais dans 89 % des cas** (suivi par l'allemand, l'espagnol et l'italien).

Ce sont majoritairement des cadres, ayant fait des études supérieures, travaillant surtout dans l'industrie automobile et des biens d'équipement, dans la finance ou le service aux entreprises, qui sont concernés. Ils sont 82 % à œuvrer dans des sociétés intervenant sur le marché international.

- ⇒ Près d'**un tiers des salariés** affirment être amenés à lire des documents rédigés dans une langue étrangère.

Selon les « [Baromètres Stress/Qualité de vie au travail](#) » de la CFE/CGC :

(Etudes réalisées par OpinionWay à partir d'échantillons représentatifs de cadres actifs français.

Critères de représentativité : taille de l'entreprise, secteur d'activité, région d'appartenance, genre et âge)

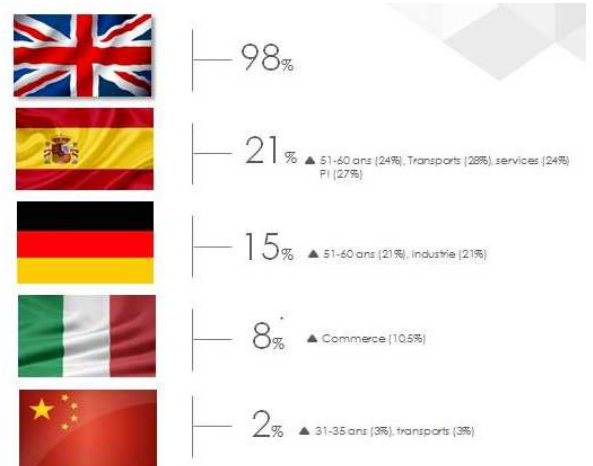
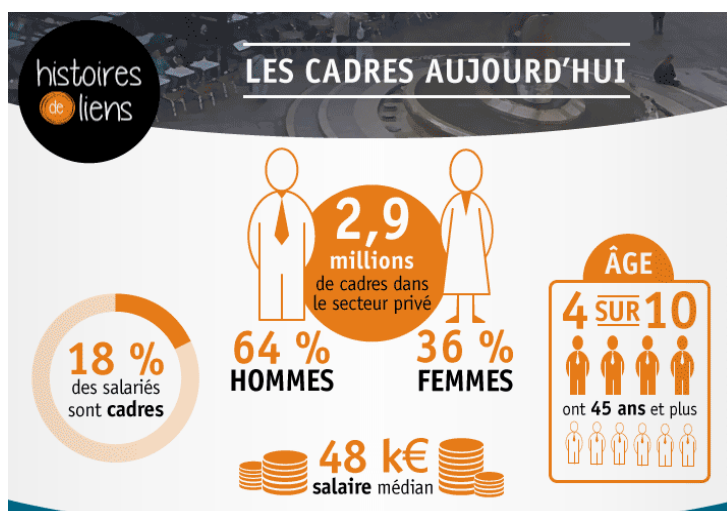
Dans le cadre de vos fonctions, avez-vous l'usage d'une langue qui n'est pas votre langue maternelle ?							
mai 2011		décembre 2011		septembre 2012		mars 2014	
1006 personnes		1000 personnes		1000 personnes		1108 personnes	
Quotidiennement	15%	Quotidiennement	18%	Quotidiennement	21%	Quotidiennement	16%
Régulièrement	16%	Régulièrement	19%	Régulièrement	16%	Régulièrement	17%
De temps en temps	37%	De temps en temps	34%	De temps en temps	32%	De temps en temps	36%
TOTAL	68%	TOTAL	71%	TOTAL	69%	TOTAL	69%

Selon les enquêtes réalisées par Cadremploi / 1to1 English :

Enquêtes menées en 2013 et 2014 auprès de plus de 3500 internautes via un questionnaire en ligne.

(L'échantillon (68,8 % de cadres pour 2014) intègre des individus des 2 sexes, âgés de 18 à 60 ans, appartenant à 4 CSP distinctes (cadres, employés, professions intermédiaires, artisans), et issus des secteurs Industrie, Commerce / Distribution, Services, Informatique / Télécom / Internet, Banque / Assurance / Finance, Construction / BTP)

2013	2014
83% des cadres interrogés ont affirmé être amenés à utiliser des langues étrangères,	83% des cadres ont déjà été amenés à utiliser une langue étrangère au cours de leur expérience professionnelle
70% ont désigné l'anglais comme langue la plus utilisée.	98% ont utilisé l'anglais



L'usage des langues étrangères en entreprise : facteur de dégradation des conditions de travail

Selon l'enquête « [Changements organisationnels et informatisation](#) »,

- ⇒ **22 % des salariés amenés à lire des documents rédigés dans une langue étrangère déclarent que cela « gêne » le bon déroulement de leur travail.**

Selon les « [Baromètres Stress/Qualité de vie au travail](#) » de la CFE/CGC :

décembre 2011		septembre 2012		mars 2014	
Base : cadres qui utilisent une langue non maternelle dans le cadre de leurs fonctions					
L'utilisation d'une langue non maternelle ...génère du stress		L'usage professionnel de cette langue étrangère engendre pour vous beaucoup plus, un peu plus, autant, un peu moins ou beaucoup moins de fatigue que l'usage d'une seule langue ?		Diriez-vous que l'usage de cette langue étrangère vous demande une concentration plus importante que travailler uniquement en Français ?	
Oui tout à fait	10%	Beaucoup plus de fatigue	12%	Oui tout à fait	28%
Oui, plutôt	35%	Un peu plus de fatigue	39%	Oui, plutôt	39%
TOTAL	45%	TOTAL	51%	TOTAL	67%

Selon les enquêtes réalisées par [Cadremploi /1to1 English](#) :

2013	2014
1 cadre sur 2 n'ose pas prendre la parole	47,4% des cadres n'osent pas prendre la parole spontanément
Une gêne un peu moins prononcée quand il s'agit de rédiger un courrier ou email : 43% .	59% sont plus à l'aise à l'écrit

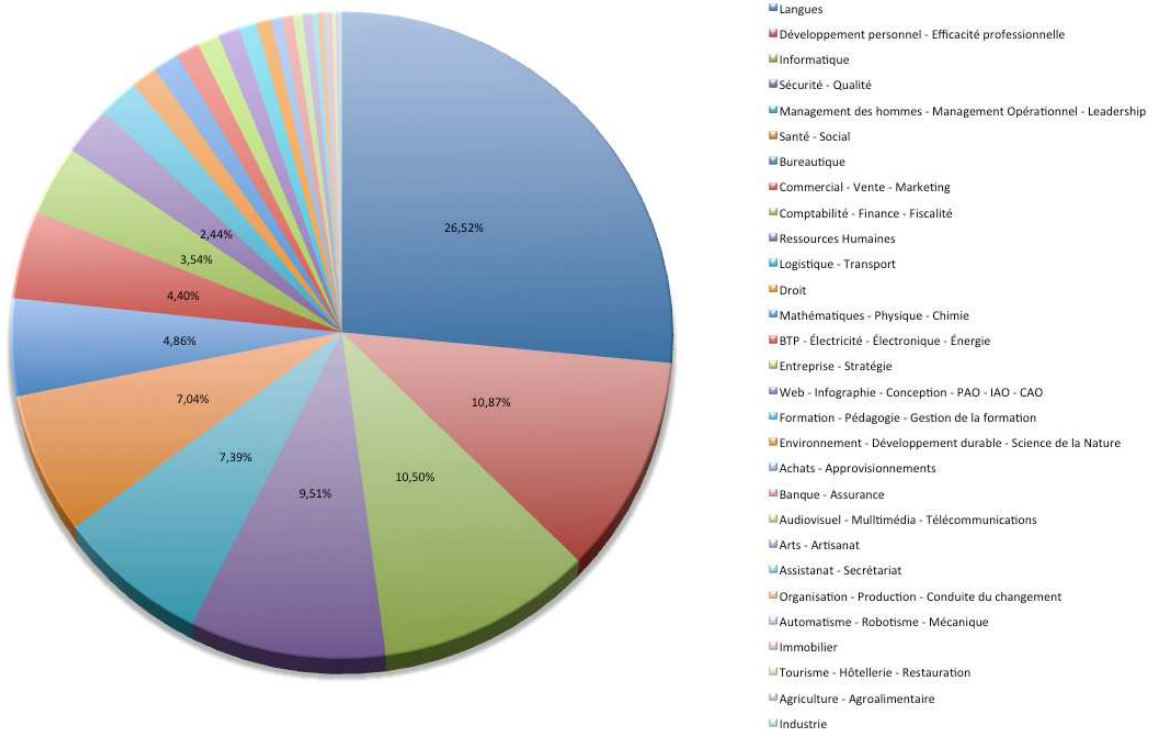
La place des langues dans la formation professionnelle :

Publié au mois de janvier, le Baromètre de la Formation Professionnelle© est établi à partir des demandes émises à la société « Place de la Formation » par les entreprises privées et publiques, de toutes tailles, tous secteurs et localisations confondus, au cours de l'année de référence.

Ce baromètre annuel livre les tendances actuelles du marché de la formation.

Depuis plusieurs années, les langues arrivent largement en tête des formations les plus dispensées et c'est l'anglais qui tient le haut du pavé.

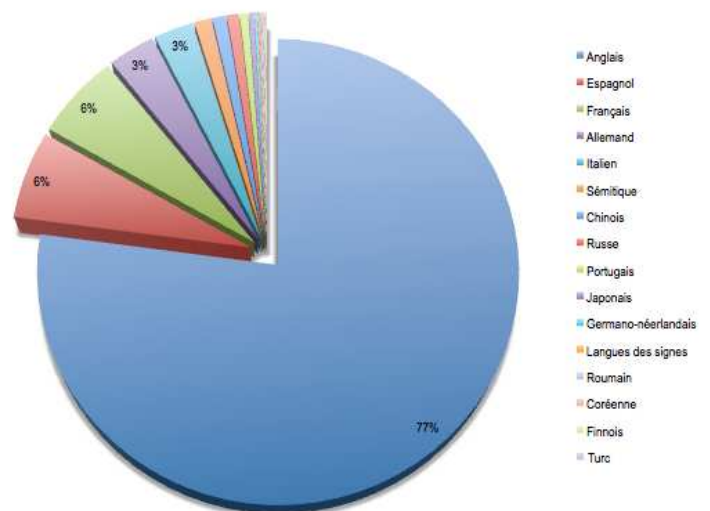
Le Baromètre de la Formation Professionnelle© - Edition 2014



Le top 10 des domaines de formation les plus demandés en 2014

Langues	26,52%
Développement personnel - Efficacité professionnelle	10,87%
Informatique	10,50%
Sécurité - Qualité	9,51%
Management des hommes - Management Opérationnel - Leadership	7,39%
Santé - Social	7,04%
Bureautique	4,86%
Commercial - Vente - Marketing	4,40%
Comptabilité - Finance - Fiscalité	3,54%
Ressources Humaines	2,44%
Logistique - Transport	1,97%
Droit	1,30%
Mathématiques - Physique - Chimie	1,30%
BTP - Électricité - Électronique - Énergie	1,14%
Entreprise - Stratégie	1,08%
Web - Infographie - Conception - PAO - IAO - CAO	1,06%
Formation - Pédagogie - Gestion de la formation	0,88%
Environnement - Développement durable - Science de la Nature	0,73%
Achats - Approvisionnements	0,55%
Banque - Assurance	0,53%
Audiovisuel - Multimédia - Télécommunications	0,47%
Arts - Artisanat	0,45%
Assistanat - Secrétariat	0,29%
Organisation - Production - Conduite du changement	0,28%
Automatisme - Robotisme - Mécanique	0,22%
Immobilier	0,22%
Tourisme - Hôtellerie - Restauration	0,18%
Agriculture - Agroalimentaire	0,16%
Industrie	0,14%

Détails des formations en langues en 2014

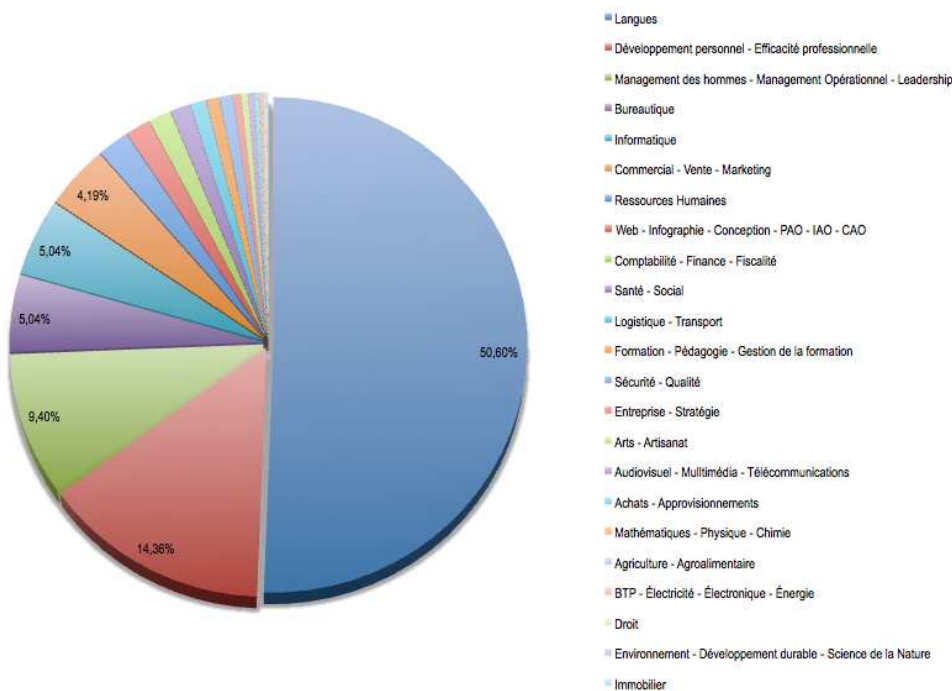


La place des langues dans la formation professionnelle :

L'évolution des tendances de la formation professionnelle par rapport à 2012 et 2013

	2012		2013		2014
Langues	31,45%	-3,87%	27,58%	-1,06%	26,52%
Développement personnel - Efficacité professionnelle	11,05%	-2,51%	8,54%	2,33%	10,87%
Informatique	11,27%	-0,81%	10,46%	0,04%	10,50%
Sécurité - Qualité	8,33%	-0,44%	7,89%	1,62%	9,51%
Management des hommes - Management Opérationnel - Leadership	7,54%	-0,45%	7,09%	0,30%	7,39%
Santé - Social	1,01%	3,51%	4,52%	2,52%	7,04%
Bureautique	5,76%	0,99%	6,75%	-1,89%	4,86%
Commercial - Vente - Marketing	3,33%	1,98%	5,31%	-0,91%	4,40%
Comptabilité - Finance - Fiscalité	5,04%	-0,67%	4,37%	-0,83%	3,54%
Ressources Humaines	2,83%	-0,92%	1,91%	0,53%	2,44%
Logistique - Transport	1,38%	1,15%	2,53%	-0,56%	1,97%
Droit	1,27%	-0,01%	1,26%	0,04%	1,30%
Mathématiques - Physique - Chimie	0,47%	0,17%	0,64%	0,66%	1,30%
BTP - Électricité - Électronique - Énergie	0,76%	0,01%	0,77%	0,37%	1,14%
Entreprise - Stratégie	NA	NA	NA	NA	1,08%
Web - Infographie - Conception - PAO - IAO - CAO	1,12%	0,39%	1,51%	-0,45%	1,06%

Le Baromètre du Droit Individuel à la Formation (DIF) – Edition 2014



Le droit individuel à la formation (DIF) avait pour objectif de permettre au salarié de se constituer un crédit d'heures de formation.

Devant la « pression de l'anglais », les salariés ayant utilisé leur DIF l'ont majoritairement fait pour suivre des formations linguistiques (l'anglais principalement).

L'évolution des tendances du Droit Individuel à la Formation (DIF) par rapport à 2012 et 2013

	2012		2013		2014
Langues	54,66%	-4,10%	50,56%	0,04%	50,60%
Développement personnel - Efficacité professionnelle	15,95%	-1,26%	14,69%	-0,33%	14,36%
Management des hommes - Management Opérationnel - Leadership	3,94%	5,45%	9,39%	0,01%	9,40%
Bureautique	3,23%	1,89%	5,12%	-0,08%	5,04%
Informatique	8,60%	-3,90%	4,70%	0,35%	5,04%

Suite au passage du Droit individuel à la formation (DIF) au Compte personnel de formation (CPF), l'anglais était absent des formations proposées aux salariés. Ce qui a provoqué de nombreuses réactions : http://wallstreetenglish.fr/sites/default/files/press/bulletins/wse_cpf_janvier_2015.pdf

Depuis, le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) a validé la nouvelle version de la liste des formations éligibles.

Il est désormais possible de se former à l'anglais grâce au CPF ou de faire évaluer ses compétences dans cette langue. Ceux qui le souhaitent pourront en effet passer le TOEIC (Test of English for International Communication), le BULATS (Business Language Testing Service) et le TOEFL (Test of English as a Foreign Language) dans le cadre du CPF.

Les heures acquises au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 étant intégrées au compte personnel de formation des salariés, ceux-ci pourront s'en servir pour financer leur formation.

Les langues (l'anglais en premier lieu) : facteur d'employabilité

Selon une étude d'Adzuna.fr* (moteur de recherche d'emploi) de fin 2014, la maîtrise d'une langue étrangère est exigée en France dans 15,3% des annonces. (Dans 80 % des cas, il s'agit de l'anglais).

La maîtrise de l'anglais arrive en 3^{ème} place (ex aequo avec le « bon relationnel ») des compétences les plus demandées par les recruteurs, derrière le sens de l'organisation et l'autonomie

* 588.125 offres d'emploi ont été analysées par Adzuna pour identifier les compétences les plus demandées par les employeurs.

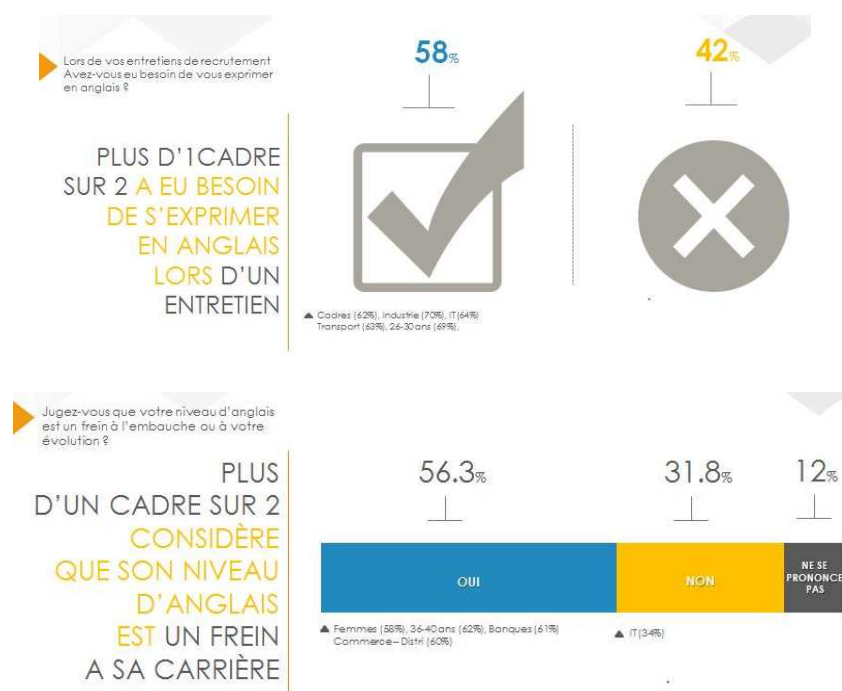
Langues demandées en France	% annonces
Anglais	12.20%
Allemagne	1.65%
Espagne	0.56%
Italien	0.31%
Russe	0.17%
Néerlandais	0.09%
Chinois (Mandarin)	0.07%
Arabe	0.07%
Portugais	0.06%
Danois	0.03%
Polonais	0.02%
Total	15.27%

Les compétences les plus demandées par les recruteurs



d'après l'étude Adzuna.fr - avril 2015

Selon l'enquête réalisée en 2014 par Cadremploi /1to1 English :



Plusieurs autres sources confirment ce constat :

<http://www.ouest-france.fr/yes-english-indispensable-lentreprise-3324437>

<http://www.pole-emploi.fr/actualites/les-langues-une-carte-a-jouer-pour-acceder-a-l-emploi-@/article.jspz?id=61324>

A partir des éléments précédents, il y a lieu de s'interroger :

⇒ *sur l'aspect économique du choix de l'anglais* (à partir de la page 5 : Le « réalisme » et les coûts du « tout-à-l'anglais ») :

http://fgimello.free.fr/documents/economie_anglais.pdf

⇒ *Sur les diverses conséquences que peut avoir ce choix*, notamment :

- sur la productivité et l'efficacité de l'entreprise : temps supplémentaire passé à la traduction, possibles erreurs de traduction ou d'interprétation.
- sur l'utilisation des compétences au sein de l'entreprise : Quid des salariés (très) compétents techniquement mais ne parlant pas anglais (*pour participer à certains projets, missions, réunions...*).
- sur les conditions de travail des salariés, l'évolution de carrière, l'accès à l'information dans l'entreprise.
- sur la sécurité et la santé des salariés, des clients, des usagers => affaire des irradiés d'Epinal ou l'aspect linguistique a été identifié parmi les causes de « l'accident » :

http://ansm.sante.fr/var/ansm_site/storage/original/application/6413595280db64b6d2a856b2cbd31471.pdf

⇒ *Sur la réelle prise en compte des langues dans le dialogue social* :

- Mme Henaff pourra parler mieux que moi des avancées concrètes au sein d'AXA Assistance : commission de terminologie, mise en place du CECRL (Cadre européen commun de référence pour les langues), prise en compte des langues et de leurs effets dans l'accord stress...
- Je pourrai également faire état de certaines évolutions positives dans mon entreprise (suite à mes interventions), où dans d'autres...

Force est de constater néanmoins que :

- Il n'existe, en France, qu'un seul accord d'entreprise sur l'emploi du français (suite à l'action en justice chez GEMS) : http://www.wk-rh.fr/mybdd/upload/bdd_80/AccordGEMS191107.pdf
- Au niveau national, ni l'ANI (Accord national interprofessionnel) relatif à la diversité de 2006, ni l'ANI sur le stress au travail de 2008, ni l'ANI sur la qualité de vie au travail de 2013 ne traitent de manière explicite des questions linguistiques et de leurs (possibles) conséquences.
- Mise à part :

A la CFE/CGC* qui, le 7 mars 2012, a organisé une conférence sur le thème du « tout anglais » dans l'entreprise et à la CGT qui, avec la FTQ, ont ouvert en 2010 un portail syndical commun « Langue du travail » (<http://languedutravail.org/>), peu d'initiatives syndicales ont vu le jour.

**On peut saluer l'intervention de B. Salengro qui a fait en sorte que les langues soient intégrées à l'enquête périodique sur les conditions de travail (Baromètres Stress/Qualité de vie au travail) et pour la création, au sein de l'organisation syndicale, d'une « Commission plurilinguisme ».*

<http://www.cfecgc.org/dossiers/langues-et-travail/commission-plurilinguisme-et-son-conseil-scientifique/>

- Il est toujours aussi difficile d'avoir un réel dialogue avec nombre d'employeurs sur le respect du français dans l'entreprise et sur le multilinguisme (réel) => forte pression de l'anglais comme « langue du business » (des affaires), du tourisme, de la finance, de l'informatique, de la science, de la recherche... ».

A l'heure de la lutte contre certains préjugés, celui de l'anglais comme « symbole de modernité » ou de langue « obligatoire, incontournable » à l'international a encore de beaux jours devant lui si l'on en croit nombre d'articles de presse, de positions patronales* (certaines initiatives syndicales*) ou bien encore certains salariés qui ont accepté ces principes...

- <http://business.lesechos.fr/directions-generales/0204114964988-les-process-franco-francais-sont-inadaptes-a-l-international-108079.php?Le0a7kPly0F4YxQ4.99>

- http://www.cfdt.fr/portail/1er-mai-2015-working-time-festival/wtf-rassemblement-du-1er-mai-working-time-festival-lets-go-srv1_248812

⇒ *Sur l'obstacle supplémentaire que peut représenter l'anglais (ou tout autre langue étrangère) pour les personnes éloignées de l'emploi si une compétence dans cette langue devient un prérequis systématique à l'embauche.*

Quelques initiatives importantes à saluer :

- La plaquette « **Votre droit au français dans le monde du travail** » éditée par la Direction générale du Travail (DGT) et la Délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF).

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/langueFrancaisedsTravail.pdf>

- Le « **guide des bonnes pratiques linguistiques dans les entreprises** » développé par l'Office québécois de la langue française (OQLF), en collaboration avec la Délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF).

<http://culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Langue-francaise-et-langues-de-France/Politiques-de-la-langue/Guide-des-bonnes-pratiques-linguistiques-dans-les-entreprises>

<http://www.francaisautravail.org/>



Au sein de l'UNSA, le guide a été envoyé aux structures syndicales et fédérales : 300 OSA (organisations syndicales adhérentes) et territoriales : 127 Unions Régionales et Unions Départementales.

Il est régulièrement diffusé aux stagiaires IRP (formations élus CE...), militants en réunion à Bagnolet (siège du syndicat).

- **La lettre d'Annick Girardin**, secrétaire d'Etat chargée du développement et de la francophonie, **aux acteurs du monde du travail** (18 mars 2015) :

<http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/francophonie-et-langue-francaise/actualites-et-evenements-lies-a-la/actualites-2015-de-la-francophonie/article/francophonie-lettre-d-annick>

Pour l'UDPA-UNSA :

Franck GRANDMAISON

Délégué syndical, élu C.E et D.P d'AXA Tech France

Membre titulaire du Comité Européen d'AXA

franck.grandmaison@axa-tech.com

Tél : 06.74.43.60.95