

Voir dans une langue unique la réponse à la question des langues de travail dans l'économie globalisée est un dangereux mirage qui séduit les entreprises et les institutions communautaires. Mais le droit du travail n'y a pas (encore ?) cédé.

Les langues de travail

Alain Suptot, Professeur à l'Université de Nantes

Entre le 6 mai 2004 et le 1^{er} août 2005, 23 malades de la prostate traités par radiothérapie ont été victimes de surdosages à l'hôpital d'Épinal. Cet accident est le plus grave jamais survenu en France dans l'usage médical des rayonnements ionisants. « *Quatre patients sont morts. Dix malades au moins présentent une complication radique sévère, avec des symptômes à type de douleurs intenses, écoulements, hémorragies nécessitant des transfusions répétées, fistules pour la plupart, difficulté ou impossibilité à rester assis, se déplacer, dormir. Ces patients souffrent d'une altération de l'état général, de dépression, et présentent parfois un amaigrissement. Ils sont porteurs de colostomie et d'urétérostomie, et ont besoin en permanence de poches, sondes et cathéters.* » Selon le rapport d'enquête de l'Inspection générale des affaires sociales qui dresse ce bilan, cet accident résulte d'erreurs de paramétrage, dues notamment au fait que les manipulateurs ne disposaient d'aucun guide d'utilisation en langue française du logiciel utilisé¹. L'interface de ce logiciel était rédigée en anglais et cet accident illustre de manière dramatique l'importance vitale de la question des langues de travail. Cette question n'a pas d'âge car le travail inscrivant dans le réel la représentation de choses à fabriquer ou d'actes à accomplir, passe nécessairement par la médiation de la langue. Mais elle acquiert une actualité nouvelle avec le démantèlement des frontières commerciales, qui suscite une division internationale du travail et accroît l'emploi de produits et de machines conçues ou fabriquées à l'étranger². Ces transformations objectives obligent de plus en plus souvent à décider de la ou des langues qui devront être comprises ou utilisées dans une situation de travail donnée. Selon une croyance partout et massivement répandue, cette décision ne serait pas bien difficile à prendre car l'anglais, langue unique du marché unique, constituerait déjà cette *lingua franca* qui permet à tous de se comprendre par dessus les frontières. L'anglais ou plus exactement le *globish*, qui est à la langue de Shakespeare ce que la musique militaire est aux opéras de Mozart. D'où l'imposition de cet idiome aussi bien dans la sphère publique internationale que dans la sphère privée internationalisée. Certaines entreprises américaines obligeraient même leurs cadres à parler *globish* avec leurs homologues étrangers. Mais dans les pays non-anglophones, cet écart du *globish* et de l'anglais est ignoré. De nombreuses entreprises présumant la pratique de l'anglais non seulement chez leurs cadres, mais aussi chez leurs ouvriers et employés utilisant des logiciels ou des machines aux interfaces rédigés dans cette langue. A l'hôpital d'Épinal, les opérateurs croyaient comprendre les instructions rédigées en anglais, et la réalité a cruellement démenti cette illusion de

transparence linguistique. Voir dans une langue unique, quelle qu'elle soit, la réponse à la question des langues de travail dans l'économie globalisée est un dangereux mirage, qui séduit les entreprises et les institutions communautaires. Mais le droit du travail n'y a pas (encore ?) cédé et tient compte au contraire des réalités du plurilinguisme, auxquelles la globalisation expose les entreprises.

1 LES MIRAGES

DE LA LANGUE UNIQUE

I Un modèle cybernétique

L'aspiration contemporaine à la langue unique répond à de puissants facteurs. Un facteur politique, qui résulte de ce que l'imposition de la langue a toujours été le premier des pouvoirs normatifs et a donc accompagné toutes les entreprises impériales. Un facteur religieux, qui consiste en la foi en des lois universelles exprimées dans une langue sacrée qui s'impose à tous³. Un facteur économique enfin, le recours à une langue unique permettant de s'épargner les tracas intellectuels et les coûts financiers inhérents à la traduction. À ces trois facteurs traditionnels s'ajoute aujourd'hui un facteur technique : le modèle de la numérisation comme langage universel capable de traiter les informations de toute sortes et de convertir toute espèce de qualité singulière en une quantité mesurable, accrédite l'idée selon laquelle la diversité des systèmes linguistiques pourrait et même devrait disparaître. L'emprise de ce modèle cybernétique sur la gestion des entreprises en général et celle des « ressources humaines » en particulier est aujourd'hui considérable. Il ne s'agit plus, comme du temps de Taylor et Ford, de traiter les salariés comme des exécutants dociles, mais comme des machines intelligentes et programmables, capables de réaliser par elles-mêmes les objectifs quantifiables qu'on leur assigne. Comme sur les marchés de la théorie économique, ce sont moins des paroles que des signaux qui doivent circuler dans l'entreprise, c'est-à-dire des processus physiques entraînant mécaniquement des effets prévisibles et mesurables.

■ Une jurisprudence de la CJCE contra legem

On comprend dans une telle perspective que l'adoption d'un monolinguisme de fait paraisse devoir s'imposer comme une évidence⁴. C'est le cas au sein des institutions communautaires : derrière la fiction (intenable) de l'égalité de traitement de toutes les langues parlées en Europe, s'établit un monopole de fait de l'anglais, dont la jurisprudence de la CJCE offre des exemples caricaturaux. Lors même en effet qu'une directive européenne impose le respect de la di-

* Cet article reprend les grandes lignes d'une intervention orale aux rencontres syndicales. Le plurilinguisme à l'entreprise, organisées au siège de la CGT le 1^{er} juin 2007.

1. Rapport ASN n° 2006 ENSTR 019 -IGAS n°RM2007-015P, présenté par Guillaume Wack (ASN), et le docteur Françoise Lalonde, avec le concours de Marc David Seligman.
2. D'ailleurs, c'était l'objet d'un atelier de l'Université d'été du Medef qui s'est tenue les 29, 30 et 31 août 2007, « Splendeurs du patrimoine linguistique ».

3. Cf. sur le rapprochement de l'usage contemporain de l'anglais avec celui des langues sacrées, J.-N. Robert, Une constante culturelle des civilisations de l'Eurasie la « hiéroglossie », in Diversité culturelle et valeurs transversales.

Un dialogue Est-Ouest sur la dynamique entre le spirituel et le temporel, Paris, Unesco, 2006, pp. 185-192 <<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001483/148396.pdf>>

4. V. pour un point de vue critique de cette idée « Communiquer ou se comprendre » in F. Nies (éd.) *Zuropa denkt mehrsprachig - L'Europe pense en plusieurs langues*, Tübingen, Gunter Narr Verlag, 2005, pp. 153-163.

5. Code de la consommation, art. R. 112-8, toujours en vigueur.
6. CJCE12 sept. 2000, aff. C-366-98, Recueil Dalloz, 2001, 1458, note J.-M. Pontier. Il s'agissait notamment en l'espèce de bouteilles de cidre anglais, qui n'a rien à voir avec du cidre breton... et se trouvait du reste en vente au rayon des bières.
7. «Klinik setzte 41 Patientenfalsches Gelenk ein. Durch einefalsche Übersetzung ivurden im St. Hedwig-Rfankenhauus Prothesen vervoechselt» Der Tagesspiegel, du 12 août 2001.
8. Cf. pour un exemple particulièrement révélateur, le récit des objections élevées par les britanniques sur l'introduction du concept de solidarité dans la Charte de Nice (in La Chatte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Témoignage et commentaires de Guy Braibant, Paris, Seuil, 2001, p. 40).
9. Cf. not. son art. III proscrivant l'usage du latin devant les tribunaux. La règle est toujours en vigueur et «le juge est fondé à écaner comme élément de preuve un document écrit en langue étrangère, faite de production d'une traduction (Cass. soc, 29 nov. 2006, n° 05-42.021, Sté Hubbard Isa, inédit). Toutefois un employeur qui a lui-même produit en appel la traduction française d'un contrat de travail rédigé en allemand, ne peut reprocher au juge d'avoir fondé sa décision sur les termes de ce contrat (Cass. soc, 18 déc. 2002, n° 00-45.942, S^o Karlsruhau, inédit).
10. Cons. const. 29 juil. 1994, n° 94-345 DC, Rec p. 106 ;JO 2 août 1994, p. 11240 ; Jean-Pierre Camby, «Le Conseil et la langue française», Rev. dr. pub. 1994, p. 1663 ; Roland Debbash, La Constitution, la langue française et la liberté d'expression, JCP1995, II, 22359 ;AJDA 1994, p. 121, note P. Wachsmann ; Rev. adm. 1994, p. 412, note M. Clapie-D. 1995, Som., 303, note A.Roux ; Rev.F. dr. const. 1994, p. 811, note Chr. M. Verpeaux.
11. CA Versailles, 2 mars 2006. RJS 6/06, n° 128.

... versité des langues, le juge communautaire s'emploie à la vider de son sens. Ainsi l'article 14 de la directive 79-112 CEE du 18 décembre 1978 exigeant que les produits alimentaires mis sur le marché soient étiquetés «dans une langue facilement comprise par les acheteurs», le législateur français avait cru transposer convenablement cette règle en décidant qu'en France « toutes les mentions d'étiquetage [...] doivent être facilement compréhensibles, rédigées en langue française et sans autre abréviation que celles prévues par la réglementation ou les conventions internationales »⁵. Saisie par un distributeur poursuivi pour avoir mis sur le marché européen des produits étiquetés seulement en anglais, la Cour de Justice des Communautés Européennes a dit pour droit que la loi française aurait dû retenir « la possibilité qu'une autre langue facilement comprise par les acheteurs soit utilisée »⁶. On a du mal à croire, aussi sidérale soit la distance qui sépare les magistrats européens des peuples dont ils règlent le sort, qu'ils ne sachent pas que le français est la seule langue « facilement comprise » par les classes populaires françaises qui fréquentent les supermarchés (de même que l'allemand en Allemagne, le polonais en Pologne, etc.). Cette jurisprudence *contra legem* ne peut procéder que d'une adhésion idéologique aux vertus impériales de l'anglais, puisque du point de vue économique qui inspirait la directive, le respect du droit à l'information du consommateur est une condition de la transparence des marchés et impose donc de tenir compte de ses compétences linguistiques réelles et non pas imaginaires. Il est à craindre qu'en droit de la consommation comme en droit du travail, il faille attendre des accidents graves et répétés pour dissiper ces illusions. Depuis l'affaire d'Épinal, des accidents du même type ont été révélés dans d'autres pays européens, notamment en Allemagne, où 47 malades opérés entre mai 2006 et mars 2007 ont été victimes d'une erreur d'implantation d'une prothèse du genou, les médecins s'étant trompés dans la traduction des instructions données seulement en anglais par la firme Smith & Nephew qui commercialise ces prothèses⁷.

■ L'effacement progressif de la culture juridique continentale

Les conséquences de l'adoption de l'anglais comme seule langue de travail dans les institutions européennes seront d'un autre ordre. Ici point de morts ou de lésions physiques à redouter, mais seulement l'effacement progressif de la culture juridique continentale, vouée à disparaître dès lors que tous les textes communautaires seraient conçus et délibérés dans la seule langue de la Common Law. Tout juriste qui a eu l'occasion de travailler sur plusieurs versions linguistiques d'un même règlement ou d'une même directive européenne, sait combien il est aisé de se comprendre entre juristes du continent ou bien entre common lawyers, et combien en revanche il est ardu d'accorder les uns avec les autres sur les mêmes

concepts juridiques⁸. Cette difficulté oblige à penser l'altérité ; c'est une richesse pour le droit communautaire qui serait perdue si l'anglais (ou le français !) devait s'imposer comme seule langue de travail des juristes. Ceci est particulièrement vrai en droit du travail, compte tenu de la spécificité du modèle britannique d'*industrial relations*, et l'on peut s'inquiéter de voir la Confédération européenne des syndicats accepter de conduire dans la seule langue anglaise la négociation d'accords à l'échelon communautaire. Le maintien de deux ou trois langues de travail (l'anglais, une langue latine et une langue germanique) est une condition *sine qua non* de l'enracinement du droit communautaire dans la diversité des cultures juridiques européennes. Le foisonnement des langues n'est pas une infirmité mais une ressource pour l'humanité, car elles sont autant de canaux la reliant à la réalité. Il est donc rassurant de constater que le droit du travail n'a pas cédé aux mirages de la langue unique et fasse au contraire toute sa place aux réalités et aux exigences du plurilinguisme dans une économie ouverte.

2 LES REALITES DU PLURILINGUISME

L'analyse du droit positif français en matière de langues de travail est spécialement intéressante car notre pays a été dans son histoire un pionnier de l'éradication du plurilinguisme au profit d'une langue unique. Ce trait explique peut-être la facilité avec laquelle ses élites se convertissent aujourd'hui à l'empire exclusif de l'anglais. Mais cet empire suscite aussi des réflexes défensifs, dont le dernier exemple fut la loi Toubon du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française. La censure de nombreuses dispositions de cette loi par le Conseil constitutionnel a finalement abouti, au moins dans le cas du droit du travail, à un régime linguistique équilibré, qui assure la primauté de la langue du lieu de travail, sans nier la légitimité du recours à d'autres langues.

■ La primauté de la langue du lieu de travail

When in Rome, do as the romans do : ce vieux proverbe anglais, qui prescrit de suivre les usages du lieu où l'on se trouve, exprime bien la règle linguistique qui prévaut en matière de relations de travail. De même que la loi normalement applicable à un contrat de travail est celle du lieu de travail (*lex loci*), de même la langue dont on doit user en principe dans une entreprise installée en France est le français (*lingua loci*). Cette règle a essentiellement une valeur législative. Lointain héritier de l'Ordonnance de Villers-Cotterêt (1539)⁹, l'article 2 de la Constitution disposant que «la langue de la République française est le français», s'impose certes au législateur, mais il lui incombe de concilier ce principe avec celui de la liberté de communication et d'expression, ce qui

en réduit la portée, spécialement dans les entreprises privées qui ne sont pas chargées d'une mission de service public¹⁰. Ces entreprises sont toutefois soumises aux nombreuses dispositions du Code du travail qui imposent l'usage du français. C'est tout d'abord la langue du marché du travail. Les offres d'emploi doivent être rédigées en français dès lors que l'emploi est offert par une entreprise française ou que le travail doit être exécuté en France (*C. trav., art. L. 311-4, futur L. 1221-3*). Les travailleurs étrangers qui souhaitent s'installer durablement en France doivent justifier d'une « *connaissance suffisante de la langue française sanctionnée par une validation des acquis ou renforcement à l'acquérir* » (*C. trav., art. L. 341-2, futur L. 5221-3*), et la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie des objectifs de la formation professionnelle (*C. trav., art. L. 900-2, futur L. 6111-2*). Le français est ensuite la langue des conventions et règlements du travail : du contrat de travail (*C. trav., art. L. 121-1, futur L. 1221-3*), des conventions et accords collectifs (*C. trav., art. L. 132-2-1, futur L. 2331-4*), du règlement intérieur (*C. trav., art. L. 122-35, futur L. 1321-6*) et plus généralement de « *tout document comportant des obligations pour le salarié* » (*C. trav., art. L. 122-39-1, futur L. 1321-6*). La sanction de cette obligation, expressément prévue dans le cas des contrats de travail et des conventions collectives, est l'inopposabilité au salarié à qui elles feraient grief des dispositions rédigées dans une langue étrangère. Le français est enfin la langue de travail dans laquelle doit être rédigé, « *tout document comportant [...] des dispositions dont la connaissance est nécessaire (au salarié) pour l'exécution de son travail* » (*C. trav., art. L. 122-39-1, futur L. 1321-6*).

Cette dernière règle est de loin la plus exigeante puisqu'elle oblige l'employeur à fournir une version française de tous les écrits qu'il juge nécessaire à l'organisation et la réalisation du travail. C'est pourquoi beaucoup d'entreprises préfèrent l'ignorer et présumément de leurs salariés la capacité de lire en anglais les logiciels, notes de service ou documents techniques liés à leur travail. La maîtrise de l'anglais devient alors subrepticement une condition d'accès ou de maintien dans tous les emplois, même les plus modestes et les plus éloignés de tout contact avec des étrangers. Face aux problèmes d'emploi et de sécurité qui en résultent, certaines institutions représentatives du personnel se fondent désormais sur l'article L. 122-39-1 du Code du travail pour réclamer devant le juge civil des traductions françaises de toute la documentation et des logiciels de travail. Une première affaire, actuellement pendante devant la Cour de cassation, nous ramène à la radiologie médicale puisqu'elle concerne l'ancienne Compagnie générale de radiologie, vendue en 1987 par le groupe Thomson au groupe américain General Electric et devenue General Electric Medical Systems (GEMS). Devant l'anglicisation galopante de l'environnement de travail et après échec des procédures de réclamation internes, le comité d'entreprise et les CHSCT ont saisi le juge pour obtenir une version

française des logiciels et des documents relatifs à la formation du personnel, à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'aux produits fabriqués. Le TGI, puis la cour d'appel de Versailles leur ont donné satisfaction et ordonné sous astreinte la mise à disposition de versions françaises des logiciels et documents litigieux¹¹. La même sanction a été prononcée depuis par le TGI de Nanterre, dans une affaire semblable concernant l'introduction de deux logiciels comptable et commercial par la société Europ assistance¹². Ces premières décisions sont particulièrement intéressantes, car elles sont les premières à s'être prononcées sur l'équilibre, voulu par la loi, entre la primauté de principe de la langue française et la possibilité d'user légitimement d'autres langues.

■ La légitimité du recours à d'autres langues

Le régime linguistique établi par le droit du travail n'est pas le monolinguisme, car l'usage de plusieurs langues dans l'entreprise peut être légitime, soit en raison de la nécessité, soit en raison de la liberté d'expression.

La nécessité de recourir à une langue étrangère peut procéder de la personne du salarié ou des caractéristiques de l'emploi. Dans le premier cas, c'est à la langue du travailleur qu'il faut bien sûr recourir. Le salarié étranger a ainsi le droit de demander une traduction dans sa langue de son contrat de travail, et seule cette version pourra être invoquée contre lui en cas de discordance entre les deux textes (*C. trav., art. L. 121-1, al. 4, futur art. L. 1221-3*). De même, les actions de formation à la sécurité doivent tenir compte de la langue parlée ou lue par les salariés concernés (*C. trav., art. R. 231-44*). La jurisprudence tient compte de cette nécessité en exigeant que l'entretien préalable au licenciement se tienne dans une langue compréhensible par les deux parties¹³, qui peut donc être une langue étrangère¹⁴, et à défaut de recourir aux services d'un interprète accepté par les deux parties¹⁵. Le défaut de maîtrise du français doit aussi être pris en compte dans la qualification des fautes reprochées au salarié¹⁶, ou de sa volonté de démissionner¹⁷.

Le recours à une ou plusieurs langues étrangères peut en second lieu répondre aux caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié. La maîtrise de la ou des langues de l'emploi fait alors partie des qualifications du salarié, ce qui aura une incidence éventuelle sur sa rémunération¹⁸ et ses possibilités de réembauchage¹⁹ ou de reclassement en cas de licenciement²⁰. Cette notion de langues de l'emploi devrait guider l'interprétation du dernier alinéa de l'article L. 122-39-1 *futur h. 1321-6*), selon lequel les dispositions obligeant l'employeur à 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 "ne sont pas applicables

12. TGI Nanterre, 21^{er} avr. 2001, SN2A CFTC c/Europe Assistance France (inédit).

13. Cass. soc, 8 janv. 1991, n° 95-41.085, Sté Good Year, Bull. civ. V, n° 4, p. 3.

14. Cass. soc, 6 mars 2001, n° 05-41.318, Ikon France, RJS 5/01, n° 510 (entretien conduit en anglais par l'employeur anglais avec un cadre français anglophone).

15. Cass. soc, 8 janv. 1991, préc.; Cass. soc, 11 oct. 2000, n° 98-45.056, S^{te} Azevedo.

16. Cass. soc, 12 mars 2002, n° 99-45.142, S^{te} Segecotra inédit (propos injurieux tenus par un maçon) ; comp. Cass. soc, 1 avr. 1994, n° 92-42.073, Sté Technip (note rédigée en anglais par un cadre mettant en doute la probité de ses supérieurs).

17. Cass. soc, 22 févr. 2000, n° 98-40.650, Soibirina, inédit (opposabilité d'une lettre de démission rédigée en français par un tiers, mais traduite dans la langue maternelle du salarié).

18. Un contentieux assez abondant concerne les primes que les conventions collectives attachent à ces compétences linguistiques. Le droit à ces primes dépend de la pratique effective des langues étrangères (Cass. soc, 12 janv. 2006, n° 04-43.216).

S^{te} Astier Demarest; Cass. soc, 7 févr. 2001, n° 05-42.941, Sté Bassi, inédit (pratique effective de l'anglais); Cass. soc, 24 mai 2006, n° 04-42.204, inédit, (usage seulement occasionnel de l'allemand). Les différences de traitement entre salariés ayant les mêmes compétences sont discriminatoires: Cass. soc, 16 janv. 2001, n° 05-43.205, SNCF, inédit (suppression de la prime de langues d'un agent parlant d'autres langues que l'anglais [sic]).

19. Cass. soc, 28 nov. 2000, n° 98-41.203, Sté MIC, inédit.

20. Cass. soc, 20 oct. 1993, n° 90-42.211, Sté Royal Saint-George Bank, inédit (pas de droit au reclassement possible dans un emploi exigeant une formation préalable à l'anglais); Cass. soc, 4 juin 2002, n° 00-42.104, Sté Hauraton, inédit (impossibilité de reclassement dans la société mère allemande le salarié d'une filiale ne parlant pas l'allemand); Cass. soc, 26 sept. 2006, n° 04-46.132, S^{te} Krèon, inédit (reclassement possible dans un emploi à Anvers ne nécessitant pas la pratique du flamand).

••• aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers». Il s'agit d'une exception, qui doit donc être interprétée restrictivement. Elle concerne les salariés dont l'emploi requiert le traitement d'informations en provenance (documents reçus de) ou à destination de (documents destinés à) l'étranger. La polyglossie fait dans ce cas partie de la qualification requise pour occuper ces emplois, qualification le plus souvent reconnue par la convention collective ou le contrat de travail. Les salariés concernés doivent maîtriser les langues de leur emploi et ne peuvent donc exiger des traductions françaises des documents nécessaires à l'exécution de leur travail. En revanche les emplois n'impliquant pas de correspondre avec des clients, des donneurs d'ordre ou des fournisseurs étrangers sont soumis à la règle de la langue du lieu de travail et ceux qui les occupent doivent disposer de versions françaises des documents ou dispositions dont la connaissance est nécessaire à l'exécution de leur travail. Toute autre interprétation viderait de son contenu la règle de la *lingua loci*. Dans une économie ouverte, il n'est pas un seul salarié qui ne soit amené à travailler sur des machines ou avec des produits importés de l'étranger ou susceptibles d'y être exportés. Indexer la langue de travail sur l'origine géographique ou la destination des produits 21, installerait la fiction dangereuse d'une polyglossie généralisée. C'est pourquoi la langue de travail doit être indexée sur la nature des tâches à accomplir, et la polyglossie réservée aux emplois qui impliquent de recevoir ou d'adresser des informations en langue étrangère.

Ce lien fonctionnel entre compétences linguistiques et nature de l'emploi est du reste explicitement établi dans des secteurs d'activité particulièrement exposés à l'internationalisation et aux risques de cacophonie. C'est le cas de la marine marchande où, depuis l'interdiction des réserves d'emplois de marin aux nationaux du pavillon, les équipages réunissent des salariés de toutes nationalités, dont le seul point commun est d'être pauvres, mal formés et mal payés. Les risques qui en résultent ont conduit à l'adoption d'une directive communautaire²² qui institue un régime linguistique de base applicable à tout navire battant pavillon d'un Etat membre. Ce régime de base prévoit qu'une langue de travail commune soit établie et consignée dans le journal de bord du navire afin d'assurer l'efficacité de l'intervention de l'équipage pour des questions de sécurité et que «chaque marin est tenu de comprendre cette langue, et le cas échéant de donner des ordres et des consignes et de faire rapport dans cette langue» (art. 17, b). Mais le réalisme a conduit les auteurs de la directive à ne pas trop se fier aux vertus de cette langue présumée commune et à prendre aussi en considération les langues réellement parlées et comprises à bord²³. Ainsi dispose-t-elle que tous les membres d'équipage doivent recevoir « dans une langue qu'ils comprennent » tous les renseignements nécessaires à la bonne exécution des tâches qui leur sont assignées, et qui concernent aussi

bien le matériel qu'ils auront à utiliser ou exploiter

que les procédures et dispositions spécifiques au navire en matière de veille, de sécurité, de protection de l'environnement et d'urgence (art. 3). Et pour faire bonne mesure, elle impose enfin que, indépendamment de la langue présumée commune, «des moyens existent permettant, à tout moment, une bonne communication orale entre tous les membres de l'équipage du navire en matière de sécurité et assurant notamment que les messages et instructions sont reçus à temps et correctement compris» (art. 17, a). À ce régime de base, s'ajoute un régime propre aux navires à passagers, à bord desquels le personnel susceptible d'assister ceux-ci en cas d'urgence doit avoir des aptitudes linguistiques suffisantes pour remplir cette mission, compte tenu des «principales nationalités des passagers transportés sur un itinéraire donné» (art. 11, c). Ces dispositions procèdent de la même logique que l'exception de l'article L. 122-39-1 du Code du travail : les salariés appelés à communiquer avec des étrangers doivent être capables de diffuser et de recevoir des informations dans une ou plusieurs langues différentes de la langue de travail commune. Ce n'est pas la langue du pays où a été construit le gilet de sauvetage qui importe (langue du produit), mais celle des personnes appelées à s'en servir.

C'est en second lieu le principe de liberté qui légitime l'usage de plusieurs langues dans l'entreprise. La liberté de recourir aux langues de son choix participe de la liberté de communication des pensées et des opinions. Le Conseil constitutionnel en a déduit l'inconstitutionnalité de dispositions législatives imposant l'observation d'une terminologie officielle, notamment dans les entreprises privées n'exerçant pas de mission de service public²⁴. Le régime linguistique des entreprises prévu par le Code du travail réduit cette liberté mais ne la fait pas disparaître. Seuls les documents et dispositions dont la connaissance est nécessaire à l'exécution du travail doivent être rédigés en français. Pour le reste l'employeur et le salarié peuvent convenir d'utiliser une autre langue, et le salarié qui a accepté d'y recourir devra ensuite se conformer à ce qui a été décidé dans cette langue²⁵. Cette liberté ne signifie pas toutefois que l'employeur soit libre d'imposer une langue de travail autre que le français à des salariés dont l'emploi n'implique pas l'usage de cette langue. Une telle décision restreindrait en effet leur liberté d'expression et de communication et se trouverait donc soumise à la double condition de nécessité et de proportionnalité posée par l'article L. 120-2 (futur art. L. 1121-1) du Code du travail «Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché».

■

21. C'est pourquoi il est permis, tout en approuvant la décision au fond, de critiquer la motivation du jugement «Europ assistance» préc. du TGI de Nanterre, qui se fonde sur le fait que les logiciels litigieux avaient été développés en France par une entreprise française. L'argumentation de l'arrêt de la CA de Versailles dans l'affaire GEMS (arrêt du 2 mai 2006 préc.) est plus subtile, mais se situe sur le même terrain d'une «langue du produit» en limitant le jeu de l'exception à des produits exclusivement destinés à l'exportation.

22. Dir. 2001/25/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 avril 2001 concernant le niveau minimal de formation des gens de mer (JO L 136, 18 mai 2001, p. 17). Rapp. les dispositions de la convention du travail maritime 2006 de VOIT.

23. Sans préjudice de l'établissement de la langue de bord, la directive impose aux Etats membres de veiller à ce que sur les navires particulièrement dangereux (transportant des produits chimiques, du pétrole ou du gaz liquéfié) «le capitaine, les officiers et les matelots soient capables de communiquer entre eux dans une ou plusieurs langues de travail communes» (art. 17, d).

24. Cons. const., 29 juil. 1994, préc. 21 V. Cass. soc. 20 oct. 2004, n° 02-41860, S^o Glaxowellcome, inédit (Le salarié ne peut valablement arguer de l'inopposabilité d'une seule des clauses du règlement de stock options qui lui a été communiqué en anglais).