



la lettre *au* **CE** **N°33** JANVIER FÉVRIER 2012

L'ACTUALITÉ DU DROIT SOCIAL COLLECTIF ET INDIVIDUEL

LES NOUVELLES DU DROIT SOCIAL EN BREF

Annulation des élections professionnelles et désignation des membres du CHSCT

Les membres du CHSCT sont élus par le collège désignatif réunissant les membres élus du comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel. En cas d'annulation ultérieure des élections professionnelles de l'entreprise, il n'est pas possible de contester la désignation des membres du CHSCT, dès lors que le délai légal de 15 jours pour agir en justice a expiré. Autrement dit, l'annulation des élections n'ouvre pas un nouveau délai de contestation de 15 jours.

► Cass.soc., 16 novembre 2011, n° 11-11486



Retrouvez JDS avocats au

SALON DES COMITES D'ENTREPRISE

les 20 et 21 MARS 2012 au STADE DE FRANCE

Venez rencontrer notre équipe et participer à nos conférences, débats et animations.

Désignation du délégué syndical central

L'article L. 2143-5 du Code du travail qui prévoit la possibilité de désigner un délégué syndical central sous certaines conditions ne subordonne pas cette désignation à l'obtention d'un score électoral minimal. Dans les entreprises de 2000 salariés et plus, les syndicats représentatifs peuvent désigner leur représentant au niveau central sans que ce dernier n'ait obtenu le score de 10% aux dernières élections ou même qu'il ait été candidat aux élections.

► Cass.soc., 16 novembre 2011, n° 10-28201

Réunion du comité central d'entreprise en visioconférence

L'utilisation de la visioconférence n'est pas envisagée par le Code du travail. Toutefois, le recours à ce procédé même s'il n'est pas prévu par le règlement intérieur du comité central d'entreprise (CCE) n'est pas illicite. Son recours est alors conditionné à l'absence de refus des membres du CCE et à l'absence de vote à bulletin secret nécessaire à la reddition d'un avis pour l'un des points inscrits à l'ordre du jour. Dans ces conditions, les décisions prises au cours d'une réunion plénière par le CCE en visioconférence ne sont pas irrégulières. Cette solution peut



s'étendre aux réunions du CE, du comité d'établissement ou encore du CHSCT.

► Cass.soc., 26 octobre 2011, n° 10-60352



LES NOUVELLES DU DROIT SOCIAL EN BREF



Désignation des délégués syndicaux : nouvelles précisions

Le score électoral de 10 % des suffrages exprimés au 1er tour requis pour la désignation d'un candidat comme délégué syndical peut être atteint indifféremment à l'élection des membres du CE, des délégués du personnel (DP) ou de la délégation unique du personnel (DUP) à la différence de l'appréciation de la représentativité syndicale qui se mesure au 1er tour de l'élection des membres titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP. Le Code du travail n'exige pas plus que le candidat ait obtenu un score suffisant sur une liste de titulaires ou de suppléants.

► Cass.soc., 28 sept. 2011, n° 11-10601

Election du CHSCT : quid des ratures ?

Le Code du travail ne prévoit pas expressément la possibilité de rayer des noms sur les listes de candidats aux élections des membres du CHSCT. Toutefois, le droit de rayer les noms de candidats est inhérent au scrutin de liste dans les élections des représentants du personnel de sorte que, sauf accord unanime des membres du collège désignatif, chaque électeur peut en faire usage lors de la désignation des membres du CHSCT.

► Cass.soc., 30 novembre 2011, n° 11-11560

Règles de remplacement d'un membre du comité central d'entreprise

Le Code du travail ne prévoit pas précisément les règles de remplacement en cas d'absence d'un membre élu du CCE comme il le fait pour le CE (art. L. 2324-28 CT). Pour autant, il se déduit de l'article L. 2327-3 du Code du travail relatif à la composition du CCE que lorsqu'un titulaire élu au CCE est absent, il est remplacé par un suppléant appartenant au même établissement. Encore faut-il qu'il existe un suppléant appartenant au même établissement.

La Cour de cassation énonce alors qu'en l'absence de suppléant appartenant au même établissement que le titulaire dont il s'agit d'assurer le remplacement au CCE, il faut faire application de l'article L. 2324-28 du Code du travail.

Le remplacement est donc assuré par un suppléant d'un autre établissement appartenant à la même liste et relevant de la même catégorie.

► Cass.crim., 16 juin 2011, n° 10-85079

Géolocalisation

La Cour de cassation est venue fixer les conditions de recours à la géolocalisation en s'inspirant de la recommandation de la CNIL 2006-66 du 16 mars 2006 :

- la géolocalisation ne peut être utilisée pour le suivi de la durée du travail que lorsqu'il n'existe pas d'autres moyens de contrôle ;
- la géolocalisation n'est pas justifiée lorsque le salarié est libre d'organiser son activité ;
- le système de géolocalisation qui permet la collecte d'informations nominatives concernant les salariés doit être déclaré à la CNIL et son utilisation doit être conforme aux finalités qui ont été déclarées à cette dernière et qui ont été portées à la connaissance des salariés.

Ainsi, dès lors que l'employeur détourne le dispositif pour contrôler la durée du travail et non pour optimiser l'organisation des tournées, le dispositif est illicite et peut justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

► Cass.soc., 3 novembre 2011, n° 10-18036



DOSSIER / L'USAGE DU FRANÇAIS DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

1 RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL


Offres d'emploi

L'employeur doit rédiger les offres d'emploi en français (art. L. 5331-4 CT). Cette règle s'applique pour toutes les offres proposées en France d'emplois :

- situés sur le territoire français
- situés à l'étranger lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est français, peu important que la maîtrise parfaite d'une langue étrangère soit une condition requise pour obtenir le poste proposé
- lorsque l'offre a vocation à être diffusée en France, dans une revue éditée en langue étrangère ou sur un site internet rédigé en langue étrangère, celle-ci peut être rédigée dans la même langue

Rédaction du contrat de travail

De plus en plus de sociétés étrangères qui créent un bureau ou un établissement en France, croient pouvoir se dispenser de rédiger le contrat de travail en français. Pourtant, le contrat de travail constaté par écrit conclu en France et qui a vocation à être exécuté sur le territoire français ou à l'étranger est soumis à l'obligation de rédaction en français. Lorsque le salarié est étranger, il peut demander une traduction du contrat dans sa langue. Dans ce cas, seul le texte rédigé dans sa langue pourra être invoqué contre lui (art. L. 1221-3 CT).



Tout document comportant des obligations pour le salarié doit être rédigé en français

A l'inverse, les contrats signés à l'étranger même s'ils sont destinés à être exécutés totalement ou partiellement sur le territoire français, ne sont pas concernés (Circ. Premier ministre, 19 mars 1996, 2-3-1, JO 20).

Cette obligation vaut tant pour le contrat de travail lui-même que pour ses avenants ou annexes.

La loi a pris soin de préciser, aussi bien pour ce qui concerne la diffusion des offres d'emploi que s'agissant de la rédaction du contrat de travail que, lorsque l'emploi ne peut être désigné que par un terme étranger sans équivalent en français, ce terme doit être explicité en français, notamment afin de ne pas induire en erreur la personne intéressée.

Sanctions

L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre d'un salarié des clauses d'un contrat conclu en méconnaissance des dispositions relatives à l'emploi de la langue française. A contrario, le salarié pourra toujours invoquer ces dispositions à l'encontre de son employeur. Le contrat n'est donc pas nul, il est seulement dit « inopposable au salarié ». Le salarié est également en droit d'exiger de son employeur la délivrance d'un contrat conforme aux règles précitées (Cass.soc., 19 mars 1986, n°84-44279).

L'employeur encourt également des sanctions pénales en l'occurrence une peine d'amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe (90 à 375 €) (art. 3 du décret n° 95-240 du 3 mars 1995).

Documents comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du travail

► Art. L. 1321-6 al. 2 et 3

« Tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail [doit être rédigé en français]. Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers ».

La circulaire du 19 mars 1996 est venue préciser que les documents comptables ou techniques nécessaires à l'exécution d'un travail sont directement concernés et cite en exemple les livrets d'entretien utilisés par un service de maintenance. Elle prévoit également que le respect des règles de sécurité à l'intérieur de l'entreprise implique 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 sont rédigés ou traduits en français.



DOSSIER / L'USAGE DU FRANÇAIS DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

S'agissant des documents concernés, une décision du 2 mars 2006 (n° 05-1344, 1^e ch., 1^e sect.) de la Cour d'appel (CA) de Versailles apporte de nombreuses précisions. La CA réaffirme tout d'abord l'obligation pour les employeurs de fournir à tous leurs salariés les documents de travail en français. Elle confirme, sur le fondement de l'article L. 1321-6 du Code du travail, le jugement enjoignant à une entreprise de mettre sans délai à disposition une version française des logiciels informatiques, des documents relatifs à la formation du personnel, à l'hygiène et à la sécurité ainsi que les documents relatifs aux produits qu'elle fabrique.

Il ressort de cette décision que l'obligation de rédaction ou de traduction en français n'est pas réservée au domaine de l'hygiène et de la sécurité. Elle a au contraire une portée générale. Les juges rappellent également que la liste établie par la circulaire n'est pas exhaustive mais seulement indicative. Il appartient donc aux employeurs de déterminer quels documents doivent être traduits en français, tout en prenant en compte, notamment, la spécificité de son activité, son appartenance à un groupe étranger ou la multiplicité des nationalités de ses salariés.

La société a alors l'obligation de faire rédiger ou de traduire en français tous les documents relatifs à la formation des salariés, tous les documents relatifs à l'hygiène et la sécurité ainsi que tous les outils de travail utilisés par les salariés puisqu'ils sont nécessaires à la bonne exécution du travail. A titre d'exemple, et en application de cette décision, l'employeur a l'obligation de mettre à disposition des salariés une version française de tous les logiciels informatiques. Par ailleurs, « le faible nombre de salariés concernés par l'utilisation de logiciels en version étrangère n'est pas de nature à dispenser l'employeur du respect de l'obligation légale visée à l'article L.122-39-1 du Code du travail (devenu article L.1321-6 du Code du travail) » (TGI Nanterre, 27 avril 2007, N°07-1901).

S'agissant de l'exception prévue pour les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers, la décision de la CA apporte également des précisions. En l'espèce, la société produisait du matériel médical et en assurait la maintenance. Les juges ordonnent à la société de rédiger ou de faire traduire tous les documents relatifs aux produits fabriqués en France par la société et qui sont destinés, ne serait-ce que pour partie, au marché français. Seuls les documents accompagnant des produits reçus de l'étranger ou destinés à l'étranger n'auront pas obligatoirement à être rédigés ou traduits en français.

S'agissant des sanctions, à défaut de respecter ces obligations, l'employeur s'expose à une contravention de la 4^{ème} classe (art. 3 du décret n° 95-240 du 3 mars 1995) et au fait de ne pas pouvoir utiliser les carences ou les fautes des salariés relatives,

par exemple, à l'utilisation d'un logiciel non traduit pour pouvoir les sanctionner. En effet, il ne pourrait être reproché à un salarié le non-respect de consignes qu'il n'aurait pas ou mal comprises.

Pourtant, la Cour de cassation avait admis que des dispositions rédigées uniquement en langue anglaise pouvaient être opposées au salarié des lors qu'elles lui avaient été communiquées, qu'il les avait signées et qu'il maîtrisait « parfaitement la langue anglaise tant à l'écrit qu'à l'oral » (Cass.soc., 16 mai 2007, n° 05-45281 et Cass.soc., 13 février 2008, n° 06-44222).

Toutefois, dans un Arrêt du 29 juin 2011 (n° 09-67492), la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence. Elle affirme que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail devant être rédigé en français, le salarié peut se prévaloir de l'inopposabilité de documents rédigés en anglais. La Cour considère que le non-respect du français par l'employeur dans un document relatif à la rémunération et fixant les objectifs individuels d'un salarié doit être sanctionné par l'inopposabilité, peu important que le salarié soit parfaitement bilingue. Cette décision vise clairement à renforcer l'effectivité des règles relatives à l'usage de la langue française. ►►

I'm French!
Merci de me
parler en français.



DOSSIER / L'USAGE DU FRANÇAIS DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL**Rupture du contrat de travail**

En matière de rupture du contrat, la logique est à l'adaptation de la langue utilisée en fonction des besoins particuliers des salariés.

En effet, la Cour de cassation rappelle que l'entretien préalable au licenciement « doit être mené dans une langue compréhensible par l'une et l'autre des parties, et à défaut, il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties » (Cass.soc., 8 janvier 1997, n° 95-41085).

Cela signifie que la tenue d'un entretien préalable en anglais à l'encontre d'un salarié parlant le français est irrégulière. A contrario, l'entretien préalable à l'encontre d'un salarié d'origine étrangère qui aurait des difficultés de compréhension de la langue française doit être fait dans sa propre langue, au besoin par l'intervention d'un traducteur accepté par les deux parties. Autrement dit, tout doit être fait pour que le salarié soit à même de comprendre les mesures dont il fait l'objet.

Ces obligations doivent être étendues à la lettre de convocation, à la lettre de notification du licenciement et à toute procédure disciplinaire.

La même logique opère en matière de démission. La lettre de démission d'un salarié qui connaît des difficultés à s'exprimer en

français peut se voir invalidée soit parce qu'elle a été rédigée par un tiers, par un autre salarié voire par l'employeur lui-même et que le salarié concerné a signé sans avoir pleinement connaissance de ce à quoi il s'engageait, soit parce que la lettre que le salarié a lui-même rédigée ne peut être considérée comme un engagement clair, précis et non équivoque de démissionner (erreurs dans les termes utilisés, etc.).

Cette solution s'étend à toute forme de rupture telle que la transaction dès lors que l'incompréhension de la langue utilisée est de nature à caractériser une absence de consentement (Cass.soc., 14 janvier 1997, n° 95-40287).

Ces précisions sont intéressantes pour les représentants du personnel dans le cadre de l'assistance des salariés lors de l'entretien préalable (en cas de sanction disciplinaire ou de licenciement) et valent également pour le conseiller du salarié qui intervient lorsqu'il n'existe pas d'institution représentative dans l'entreprise. Ces représentants devront être vigilants quant au respect des droits des salariés qui ont des difficultés de compréhension de la langue française.

2**RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL****Le règlement intérieur**

Le règlement intérieur (RI) est obligatoirement rédigé en français mais sa traduction n'est pas exclue (art. L. 1321-6 al.1 CT). Il en va de même des notes de services et de tout autre document portant des précisions générales et permanentes dans les matières régies par le RI telles que la discipline, l'hygiène et la sécurité (Circ. Premier ministre, 19 mars 1996, 2-3-1, JO 20).

La loi n'a pas prévu de sanction particulière au défaut de rédaction en français du RI. Il y donc lieu d'appliquer les règles générales. L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification (en l'occurrence la traduction) des dispositions illicites. En cas de litige avec un salarié, le Conseil de prud'hommes peut également écarter l'application d'une disposition illicite du RI (art. L. 1322-4 CT).

Conventions et accords collectifs de travail**► Art. L. 2231-4 CT**

«Les conventions et accords ainsi que les conventions d'entreprise ou d'établissement sont rédigés en français. Toute clause rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief ».

L'objet des conventions et accords collectifs de travail est de définir l'ensemble des conditions d'emploi, de formation ►►

Le saviez-vous ?

CHAQUE ÉLU D'UN CE BÉNÉFICIE D'UN DROIT À UNE FORMATION SPÉCIFIQUE AU COURS DE SON MANDAT.

(C. trav., article L. 2325-44).



TOUTES LES FORMATIONS JDS SUR
www.jdsavocats.com

DOSSIER / L'USAGE DU FRANÇAIS DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

professionnelle et de travail des salariés et leurs garanties sociales. Toute disposition en langue étrangère est alors inopposable au salarié. En outre, le fait de ne pas mettre à la disposition du salarié une version du texte en langue française est passible de sanctions pénales (*décret n° 95-240 du 3 mars 1995*).

Informations des représentants du personnel

Les documents que l'employeur remet aux représentants du personnel doivent comporter a minima une version en français. Le Code du travail le prévoit expressément pour le comité d'entreprise européen (*art. L. 2343-17 CT*) et pour le comité d'entreprise de la société européenne (*L. 2353-21 CT*).

En revanche, il n'existe pas de texte spécifique pour les autres institutions représentatives dans l'entreprise établie sur le territoire français. Pour autant, les directions d'entreprises sises en France ne peuvent s'exonérer de cette obligation même en l'absence de texte spécifique.

Les directions d'entreprises peuvent être tentées d'informer les différentes institutions par des documents établis en langue étrangère parce que l'entité française appartenant à un groupe international reçoit des documents de la maison mère en langue étrangère et les transmet directement par méconnaissance des règles légales, par manque de temps, par volonté d'éviter des coûts de traduction ou encore par volonté délibérée d'empêcher une information véritable.

Les représentants du personnel bénéficient alors d'un droit absolu de s'opposer à de telles pratiques qui constituent une entrave au fonctionnement de chacune des institutions. La Cour de cassation a de ce point de vue rappelé dans son rapport annuel 2010 « qu'une information complète et compréhensible est un élément essentiel à l'exercice utile de cette mission [d'information des représentants du personnel] ». La Cour de cassation veille ainsi à assurer l'effectivité des prérogatives reconnues aux représentants du personnel.

S'il n'existe pas, à notre connaissance, de décision de la Cour de cassation mettant en cause un employeur qui aurait transmis des informations dans une langue étrangère et sans traduction de celles-ci aux représentants du personnel, il est certain que le comité d'entreprise et le CHSCT sont en droit de refuser de rendre un avis au cours d'une procédure de consultation, dès lors que ces informations sont nécessaires à ces institutions pour forger leur opinion.

En effet, le droit à l'information des représentants du personnel est un élément essentiel de la mise en œuvre tant du principe de participation des salariés à la détermination collec-

tive de leur condition de travail et à la gestion des entreprises que de la liberté syndicale, affirmés respectivement par les articles 8 et 6 du préambule de la Constitution de 1946.

Ce droit est aussi reconnu au niveau de l'Union européenne notamment par la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 qui prévoit que l'obligation d'information « s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu approprié, susceptible notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation ».

Rappelons enfin que l'ordonnance de Villers-Cotterêts de 1539, toujours en vigueur, impose l'usage de la langue française dans tous les actes et documents de l'Administration et de la Justice afin d'en faciliter la compréhension. Aussi, l'usage de la langue française est obligatoire devant toutes les juridictions françaises, y compris bien sûr le Conseil de prud'hommes. Ainsi, les requêtes, les conclusions ainsi que toutes les pièces produites doivent être rédigées ou traduites en français sous peine d'irrecevabilité. Le Conseil des prud'hommes est donc fondé à écarter comme élément de preuve un document rédigé en langue étrangère, faute de traduction en langue française (*Cass.soc., 19 mai 2010, n° 09-40690*). ■



LES FORMATIONS JDS DU 2^{ème} SEMESTRE

Niveau I

POSER LES BASES

- Représenter les salariés au CE : missions économiques, activités sociales et culturelles, fonctionnement, moyens

Niveau II

POUR UN CE ACTIF ET EFFICACE

- La gestion du CE (en collaboration avec un Cabinet d'experts-comptables)
- Comptabilité générale et analyse financière (animée par un Cabinet d'experts-comptables)

Niveau III

POUR ALLER PLUS LOIN

- Le CE face aux restructurations
 - ▶ Les éléments juridiques pour peser sur le processus
 - ▶ Le rôle du CE à l'annonce d'une restructuration
 - ▶ Le rôle du CE dans la phase d'examen du plan de licenciements
- L'épargne salariale (animée par un Cabinet d'experts-comptables)
- La santé au travail

DE L'INDIVIDUEL AU COLLECTIF

- La formation professionnelle
- Le logement
- Le salaire
- Les seniors
 - ▶ Intervenir dans la politique de l'entreprise (1/2 journée)
 - ▶ Conseiller et accompagner : le point sur la retraite de base
- Le CE face aux restructurations
 - Conseiller les salariés : restructuration et mobilités
- Le chômage partiel
- Faire respecter les limites du pouvoir disciplinaire
- La rupture du CDI : Notions, actualités et stratégies
- La rupture conventionnelle

Pour les dates, veuillez contacter
JEAN-BAPTISTE MERLATEAU

TEL / 01 48 96 14 48

SITE / www.jdsavocats.com

EMAIL / formation@jdsavocats.com

RETROUVEZ-NOUS SUR
www.jdsavocats.com

