

L'usage du français au sein de General Electric Medical Systems

(*Sources : Liaisons Sociales Quotidien, 05/03/2008)

Le premier accord relatif à l'utilisation de la langue française dans une entreprise a été signé par le fabricant de matériel médical et trois syndicats, le 25 janvier dernier.

Un accord relatif aux modalités pratiques de l'usage de la langue française a été conclu, entre General Electric Medical Systems et les syndicats CFDT, CGT et CGT-FO, pour une durée de 5 ans. Cet accord fait suite à un arrêt de la cour d'appel de Versailles du 2 mars 2006, condamnant la société, en application de l'article L. 122-39-1 du Code du travail, à mettre à la disposition de ses salariés en France une version française des logiciels et des documents portant sur la formation, l'hygiène et la sécurité ainsi que ceux portant sur les produits fabriqués. Signé « en présence », des secrétaires du CE et des CHSCT, il s'accompagne de la signature d'un « accord de résolution amiable », mettant fin au conflit judiciaire.

Liste des documents à traduire

Les signataires conviennent d'une « acceptation négociée » des dispositions de l'article L. 122-39-1 du Code du travail, issu de la « loi Toubon » du 4 août 1994. En application de ce texte, la société s'engage à traduire en français un certain nombre de documents, quel que soit leur support. Il s'agit de tous ceux qui comportent des obligations pour le salarié tels que le contrat de travail ou ses avenants, ainsi que ceux comportant des dispositions dont la connaissance est nécessaire aux salariés pour l'exécution de leur travail. La liste inclut :

- les accords collectifs et les engagements et actes unilatéraux de l'employeur ;
- le règlement intérieur et les notes de service relevant du statut collectif ;
- les formations et supports de formation.

L'accord pose le principe (une annexe fixant les exceptions) d'une rédaction en français des documents conçus ou rédigés en France, destinés à un personnel français ou francophone quel que soit le support utilisé. Allant plus loin que la définition des documents donnée par l'article L. 122-39-1, l'accord impose la traduction de toute la communication destinée au personnel, contenant des informations économiques ou financières relatives aux activités de la société, ainsi que la traduction des documents techniques reçus de l'étranger s'ils contiennent des informations relatives à la sécurité ou s'ils sont communiqués aux clients français.

Outils informatiques

Selon l'accord, l'ensemble des outils informatiques nécessaires aux salariés pour l'exécution de leur travail ou pour la mise en oeuvre de leurs obligations et droits, doit aussi être disponible en version française. En cas d'indisponibilité des logiciels en français, la société s'engage à fournir aux salariés des modes d'emploi en français ainsi qu'un interlocuteur référent afin de faciliter la résolution de problèmes éventuels. Un système de traduction automatisée des écrans des applications et une aide à la traduction devront également être mis à la disposition des salariés, par le biais de leur messagerie électronique et d'Internet, mais aussi par des outils de traduction automatique technique.

L'accord prévoit aussi des garanties disciplinaires : aucune sanction ne pourra être infligée à un salarié en cas de fautes commises suite à l'incompréhension d'un document qui n'aurait pas été traduit. La société devra, avant toute sanction, vérifier le lien de causalité entre cette absence de compréhension et les faits reprochés au salarié, ainsi que son niveau de maîtrise de la langue anglaise.

Formation à la langue anglaise

Les salariés pourront demander à bénéficier d'une formation de perfectionnement en anglais. Ceux dont le poste conduit à utiliser fréquemment l'anglais sont assurés de bénéficier d'un ou plusieurs modules de formation (30heures), après évaluation par un organisme externe de leur niveau de connaissance de la langue.

L'entreprise s'engage par ailleurs à dispenser toutes ses formations en français, sauf dans l'hypothèse où la formation serait destinée à un public international (cadres supérieurs et/ou managers). Dans ce dernier cas, un coformateur francophone ainsi que des supports de cours en français devront accompagner la formation.

L'accord crée une commission paritaire de suivi, chargée de mettre à jour chaque année la liste des documents à traduire et de faire des recommandations pour résoudre certaines difficultés. En cas de divergences persistantes sur l'application de l'accord, il sera possible de saisir un médiateur qui devra prendre position dans un délai d'un mois.

L'accord est conclu pour cinq ans. En l'absence de dénonciation à l'issue de ce délai, l'accord sera prolongé pour une durée indéterminée.