

Les traductions de documents RH doivent-elles être certifiées ?

Réponse courte

Cela dépend de leur destination, et l'exigence est plus rare qu'on ne le croit.

Pour les documents du **salarié détaché**, l'article L.142-3 impose une traduction en **français ou en allemand**, sans exiger qu'elle soit certifiée : ce qui compte est que les pièces soient compréhensibles par les agents de contrôle, non qu'un traducteur assermenté les ait visées.

Devant le **tribunal du travail**, une pièce rédigée hors des trois langues admises par la loi du 24 février 1984 reste recevable, mais le juge peut en ordonner la traduction. C'est alors qu'un traducteur assermenté, figurant sur la liste tenue par le ministère de la Justice, prend son sens — la traduction devenant elle-même un élément du débat.

Pour les archives internes, aucune traduction n'est requise : les documents se conservent dans leur langue d'origine.

Définition

La **traduction libre** est réalisée par toute personne. Elle suffit dès lors que son exactitude n'est pas discutée.

La **traduction assermentée** est établie par un traducteur inscrit sur la liste du ministère de la Justice. Elle ne rend pas la pièce plus vraie, mais elle retire la traduction du champ de la discussion.

Conditions d'exercice

L'exigence suit la destination du document, non sa nature.

Destination	Traduction	Base
Archives internes	Aucune	Aucun texte
Documents du salarié détaché	Français ou allemand, sans certification exigée	L.142-3
Production devant le tribunal du travail	Possible sur décision du juge	Loi du 24 février 1984
Pièce dont le sens est contesté	Traduction assermentée recommandée	Utilité probatoire
Contrôle de l' ITM	Document compréhensible par l'agent	L.614-4
Document public étranger	Apostille ou dispense, question distincte de la traduction	Convention de La Haye, règlement (UE) 2016/1191

Modalités pratiques

La traduction se prépare selon l'usage prévu, et rarement pour l'ensemble d'un dossier.

Situation	Marche à suivre
Détachement	Traduire avant le début des travaux, en français ou en allemand
Volume important	Traduire les passages décisifs et produire l'original intégral
Sens contesté	Recourir à un traducteur assermenté
Version bilingue	Désigner la version qui fait foi en cas de divergence
Archives	Ne pas traduire par précaution
Coût	Il incombe à celui qui produit la pièce

Pratiques et recommandations

Traduire l'ensemble d'un dossier est une dépense rarement justifiée. Ce qui compte est le passage discuté : produire l'original intégral avec la traduction des extraits décisifs satisfait le juge et limite le coût.

La traduction devient elle-même un terrain de discussion lorsque le sens est en jeu. Une clause de non-concurrence ou une transaction rédigée dans une langue étrangère verra chaque partie proposer sa lecture : la [traduction assermentée](#) ferme ce débat, et se prépare avant l'audience.

La certification ne se confond pas avec la légalisation. L'apostille concerne l'[authenticité](#) d'un **document public** étranger, non la fidélité d'une traduction : ce sont deux questions distinctes, qui appellent des démarches différentes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.142-3 du Code du travail	Documents du salarié détaché traduits en français ou en allemand
Article L.143-2 du Code du travail	Amende administrative sanctionnant les manquements à L.142-3
Loi du 24 février 1984 sur le régime des langues	Français, allemand et luxembourgeois admis en matière judiciaire
Article L.614-4 du Code du travail	Communication des documents à l' ITM
Règlement (UE) 2016/1191	Dispense d'apostille pour certains documents publics dans l'Union

Aucune certification n'est exigée par les textes : le détachement impose une traduction en français ou en allemand, sans plus. La traduction assermentée sert lorsque le sens d'une clause est contesté, pas pour satisfaire une formalité.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.