

# Comment gérer le multilinguisme dans les documents RH ?

## Réponse courte

Aucune langue n'est imposée aux documents RH. L'article 4 de la Constitution désigne le luxembourgeois comme langue du Grand-Duché et renvoie à la loi le soin de régler l'emploi des langues ; la loi du 24 février 1984 admet le luxembourgeois, le français et l'allemand en matière administrative et judiciaire. Rien de tout cela ne s'impose au contrat de travail, qui peut être rédigé en anglais ou dans toute autre langue.

La contrainte réelle est ailleurs, et elle tient au **consentement**. Un salarié qui établit n'avoir pas compris la langue d'un document qu'il a signé ne le fera pas déclarer irrecevable, mais il pourra en discuter la portée — d'autant plus efficacement que l'employeur a choisi cette langue et disposait des moyens d'en fournir une autre.

Le second enjeu est procédural : produire une pièce dans une langue autre que les trois admises expose à une demande de traduction, à la charge de celui qui la produit.

## Définition

Le **régime des langues** organise l'emploi du luxembourgeois, du français et de l'allemand par les autorités et devant les juridictions. Il ne régit pas les relations contractuelles privées.

Le **consentement éclairé** suppose que celui qui s'engage ait compris la portée de son engagement. C'est par cette voie, et non par une règle linguistique, que la langue d'un document produit des effets juridiques.

## Questions fréquentes

### Dans quelle langue les documents du personnel doivent-ils être rédigés au Luxembourg ?

Aucune langue n'est imposée. L'article 4 de la Constitution désigne le luxembourgeois comme langue du pays et renvoie à la loi le soin de régler l'emploi des langues, sans contraindre le contrat de travail.

### Que peut invoquer un salarié qui n'a pas compris la langue du document signé ?

Il ne fera pas déclarer la pièce irrecevable, mais il pourra en discuter la portée, d'autant plus efficacement que l'employeur a choisi cette langue et pouvait en fournir une autre.

### Que risque une partie qui produit une pièce dans une langue non admise ?

Une demande de traduction, à sa charge. Seuls le français, l'allemand et le luxembourgeois sont admis en matière judiciaire.

### Quelle précaution rend une version bilingue réellement efficace ?

Désigner expressément la version qui fait foi en cas de divergence. Sans cette clause, l'interprétation se fera au détriment de celui qui a rédigé.

### Un contrat de travail rédigé en anglais est-il valable ?

Oui, parfaitement. La difficulté n'est pas la validité mais la portée de l'engagement, qu'un salarié ne maîtrisant pas la langue pourra discuter.

## Conditions d'exercice

La liberté de rédaction est entière ; ce sont ses conséquences pratiques qui se gèrent.

| Élément                    | Régime                                                                   |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Langue du contrat          | Libre : aucun texte n'en impose une                                      |
| Langues admises en justice | Luxembourgeois, français et allemand (loi du 24 février 1984)            |
| Autre langue en justice    | Recevable ; le juge peut ordonner une traduction                         |
| Consentement du salarié    | Peut être discuté s'il établit n'avoir pas compris la langue employée    |
| Version faisant foi        | À désigner au contrat lorsque plusieurs versions coexistent              |
| Frais de traduction        | À la charge de la partie qui produit, sauf décision contraire            |
| Interprétation             | En cas de divergence, la lecture défavorable pèse sur celui qui a rédigé |

## Modalités pratiques

Une politique linguistique se décide une fois et s'applique à toute la chaîne documentaire.

| Étape                    | Détail                                                                                  |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Langue de référence      | Choisir une langue par salarié, adaptée à sa compréhension effective                    |
| Clause de langue         | Désigner au contrat la version qui fait foi en cas de divergence                        |
| Documents engageants     | Fournir une version dans une langue que le salarié maîtrise réellement                  |
| Cohérence                | Employer la même langue du contrat aux avenants et aux notifications                    |
| Traduction de courtoisie | Indiquer clairement qu'elle n'a pas valeur contractuelle                                |
| Documents collectifs     | Diffuser notes et consignes dans les langues effectivement pratiquées                   |
| Sécurité                 | Adapter les consignes aux langues comprises, l'enjeu dépassant le seul droit du travail |

## Pratiques et recommandations

La clause désignant la version faisant foi est le point le plus rentable. Sans elle, deux versions divergentes s'opposent sans hiérarchie, et l'interprétation se fera au détriment de celui qui a rédigé — c'est-à-dire, presque toujours, l'employeur. Une phrase suffit à supprimer ce risque.

Le contrat en anglais est parfaitement valable, mais il produit une difficulté prévisible. Une clause de non-concurrence ou de mobilité devra être traduite le jour du litige, et la traduction deviendra elle-même un terrain de discussion, chaque partie y lisant la nuance qui l'arrange. Prévoir une version française dès la signature évite ce débat.

Les consignes de sécurité méritent un traitement à part. Sur un chantier ou dans un atelier où se côtoient plusieurs langues, une consigne rédigée dans une langue que la moitié du personnel ne lit pas n'est pas un problème juridique abstrait : c'est un risque pour les personnes, et l'obligation générale de sécurité de l'article L.312-1 s'apprécie au regard de son efficacité réelle.

## Cadre juridique

| Référence                        | Objet                                                                                                                      |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Art. 4 de la Constitution</b> | La langue du Grand-Duché est le luxembourgeois ; la loi règle l'emploi des langues luxembourgeoise, française et allemande |
| <b>Loi du 24 février 1984</b>    | Régime des langues : les trois langues admises en matière administrative et judiciaire                                     |
| <b>Art. <u>L.121-4</u></b>       | Contrat de travail constaté par écrit, sans exigence de langue                                                             |
| <b>Art. <u>L.312-1</u></b>       | Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés                                                   |
| <b>Art. 1156 du Code civil</b>   | Interprétation des conventions selon la commune intention des parties                                                      |
| <b>Art. 1315 du Code civil</b>   | Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution de l'obligation                                               |

Aucune langue n'est imposée aux documents RH : le régime des langues vise l'administration et la justice, non le contrat. La difficulté se déplace sur le consentement et sur la traduction, et une clause désignant la version faisant foi supprime l'essentiel du risque.

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.