

# Les preuves RH doivent-elles être conservées dans une langue comprise par l'ensemble des salariés ?

## Réponse courte

Non, les preuves RH **ne doivent pas obligatoirement** être conservées dans une langue comprise par l'ensemble des salariés au Luxembourg. L'employeur peut **conserver** ses documents internes dans la **langue de son choix** (généralement français, allemand, luxembourgeois ou anglais). Cependant, lors de **procédures judiciaires**, les documents en **langue étrangère** doivent être **traduits** par un traducteur assermenté pour être **recevables** devant les tribunaux luxembourgeois.

## Définition

La **langue de conservation** des documents RH fait référence à l'idiome dans lequel l'employeur **rédige, stocke et archive** ses preuves et documents internes. Au Luxembourg, **état trilingue** (français, allemand, luxembourgeois), les entreprises jouissent d'une **liberté linguistique** importante dans leur **gestion interne**. Cette liberté trouve ses limites dans les **obligations d'information** envers les salariés et les **exigences procédurales** judiciaires.

## Conditions d'exercice

La gestion linguistique des documents RH obéit à des règles spécifiques :

### Liberté de la langue interne :

- **Aucune obligation légale** de langue spécifique pour l'archivage
- **Choix libre** de la langue de travail de l'entreprise
- **Cohérence recommandée** avec la langue des contrats de travail
- **Respect des pratiques** établies dans l'entreprise

### Obligations ponctuelles :

- **Documents remis aux salariés** : langue comprise par le destinataire
- **Affichage obligatoire** : français, allemand ou luxembourgeois
- **Procédures disciplinaires** : langue permettant la compréhension
- **Communication avec l'ITM** : français, allemand ou luxembourgeois

## Modalités pratiques

L'organisation linguistique implique :

### Gestion quotidienne :

- **Définir** la langue de référence de l'entreprise
- **Former** les équipes RH aux exigences multilingues
- **Prévoir** la traduction des documents sensibles
- **Archiver** avec indication de la langue d'origine

### Préparation des litiges :

- **Identifier** les documents nécessitant traduction
- **Faire appel** à un traducteur assermenté si nécessaire
- **Prévoir** les coûts et délais de traduction
- **Conserver** les versions originales et traduites

## Pratiques et recommandations

Pour une gestion linguistique efficace :

### Stratégie préventive :

- **Uniformiser** la langue des documents importants
- **Privilégier** le français ou l'allemand pour faciliter les procédures
- **Documenter** les choix linguistiques de l'entreprise
- **Former** les managers aux enjeux linguistiques RH

### Optimisation des coûts :

- **Traduire** préventivement les modèles de documents
- **Négocier** des tarifs avec des traducteurs assermentés
- **Utiliser** des outils de traduction assistée pour la pré-traduction
- **Mutualiser** les coûts de traduction entre entreprises du groupe

## Cadre juridique

- Article 29 de la Constitution luxembourgeoise (langues administratives)
- Loi du 24 février 1984 sur le régime des langues
- Articles 47-48 du Nouveau Code de procédure civile (production des pièces)
- Loi du 30 juillet 1960 sur les traducteurs assermentés
- Directive 2019/1152/UE transposée (information des travailleurs)
- Usage judiciaire des langues devant les tribunaux

Le **multilinguisme** luxembourgeois constitue à la fois une **richesse** et une **complexité** pour la gestion RH. Les entreprises internationales établies au Luxembourg développent souvent des **stratégies linguistiques** sophistiquées, combinant **langue de travail** (souvent anglais), **langues officielles** et **exigences judiciaires** locales.

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.