

Une convention collective peut-elle être rédigée en plusieurs langues ?

Réponse courte

Oui, rien n'interdit de rédiger une convention collective en plusieurs langues. Le Code du travail encadre la négociation, la **signature** et le **dépôt** de la convention, mais ne fixe aucune langue de rédaction : le français domine en pratique, l'allemand et l'anglais se rencontrent selon les secteurs. La convention doit être signée par l'ensemble des parties sous peine de nullité (art. L.162-3) et n'entre en vigueur qu'après acceptation de son dépôt auprès de l'ITM (art. L.162-5).

En cas de version multilingue, chaque version doit être **complète et concordante**, et il est recommandé de désigner la **version faisant foi** en cas de divergence d'interprétation. La convention est portée à la connaissance des salariés par affichage et transmise sur demande (art. L.162-5) : comme pour les obligations linguistiques des documents RH, le texte doit rester accessible aux salariés couverts.

Définition

La convention collective de travail est l'accord écrit conclu entre un ou plusieurs syndicats justifiant de la représentativité requise et un employeur, un groupement d'employeurs ou une organisation patronale. Elle fixe les **conditions de travail et de rémunération** applicables aux salariés relevant de son champ d'application et a une portée normative.

La rédaction multilingue consiste à établir la convention en plusieurs versions linguistiques de même contenu, pratique répandue dans les secteurs à main-d'œuvre internationale. Elle relève de la **liberté des parties signataires**, le Code du travail ne réglementant que la procédure de négociation, de signature, de dépôt et de publicité du texte.

Conditions d'exercice

La validité de la convention dépend de sa signature par toutes les parties et de l'acceptation de son dépôt, jamais de sa langue.

Exigence	Règle applicable
Langue de rédaction	Libre : aucune disposition du Code du travail n'impose une langue
Signature	Signature par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sous peine de nullité (art. L.162-3)
Dépôt	Dépôt à l' ITM par la partie la plus diligente ; décision ministérielle publiée (art. L.162-5)
Entrée en vigueur	Au lendemain du dépôt accepté, sauf disposition contraire des parties (art. L.162-5)
Versions multiples	Concordance intégrale des versions et désignation recommandée de la version faisant foi

Modalités pratiques

La sécurité d'une convention multilingue repose sur la concordance des versions et une clause de primauté explicite.

Étape	Bonne pratique
Négociation	Négocier sur une version de travail unique, puis traduire le texte final
Traduction	Recourir à des traducteurs spécialisés en droit du travail pour garantir l'équivalence des termes
Clause de primauté	Indiquer dans le texte la version qui fait foi en cas de divergence
Dépôt à l' ITM	Déposer le texte signé ; joindre les versions linguistiques établies
Publicité	Afficher la convention aux endroits appropriés et la transmettre aux salariés sur demande (art. L.162-5)

Pratiques et recommandations

Désigner la version faisant foi est la précaution centrale : sans clause de primauté, chaque partie invoquera en cas de litige la version linguistique qui sert sa lecture du texte.

Contrôler la concordance des versions avant signature, article par article : une divergence de traduction sur une prime ou un barème crée des droits différents selon la langue consultée.

Diffuser la convention dans les langues utiles à l'effectif : l'affichage obligatoire n'atteint son but que si les salariés couverts par les [conventions collectives](#) peuvent réellement comprendre le texte.

Anticiper les avenants : toute modification doit être répercutée simultanément dans chaque version linguistique pour maintenir la concordance dans le temps.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.162-3</u> du Code du travail	Signature de la convention par l'ensemble des parties sous peine de nullité ; entrée en vigueur après dépôt accepté
Art. <u>L.162-5</u> du Code du travail	Dépôt à l'ITM, décision ministérielle, prise d'effet et information des salariés (affichage, transmission sur demande)
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Contenu obligatoire de la convention collective de travail
Loi du 24 février 1984 sur le régime des langues	Langues administratives, sans langue imposée pour les conventions collectives

La rédaction multilingue est autorisée mais engage la responsabilité des signataires sur la concordance des versions. Une clause de primauté doit toujours désigner la version de référence. Le dépôt à l'ITM et la publicité auprès des salariés restent les conditions d'efficacité du texte.

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.