Image not found or type unknown

Les objectifs du salarié peuvent être fixés en anglais

Actualité législative publié le **22/05/2016**, vu **1800 fois**, Auteur : Dalila MADJID Avocat

Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 24 juin 2015, publié au bulletin, apporte de précieuses précisions quant à l'opposabilité et la non opposabilité d'un document rédigé en langue étrangère

Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 24 juin 2015, publié au bulletin, apporte de précieuses précisions quant à l'opposabilité et la non opposabilité d'un document rédigé en langue étrangère.

En effet, une salariée a été engagée par une société, en qualité de consultante senior. La salariée a pris acte de la rupture du contrat de travail en reprochant à l'employeur un plan de rémunération variable qu'elle estimait inacceptable. Après avoir obtenu du juge des référés l'octroi de provisions à valoir sur sa créance, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

La salariée fait grief à l'arrêt de la Cour d'appel de limiter la condamnation de l'employeur à une somme au titre de la part variable de la rémunération pour l'année 2007. Selon la salariée, il résulte de l'article L. 1321-6 du code du travail que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français.

Et en particulier, lorsque les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle sont rédigés dans une langue étrangère, le salarié peut se prévaloir de leur inopposabilité. En l'espèce, la salariée soulignait que les objectifs pour le calcul de la rémunération variable 2007 avaient été rédigés exclusivement en langue anglaise et qu'aucune traduction ne lui avait été remise durant la relation de travail de sorte qu'ils lui étaient inopposables. En calculant la somme due au titre de la rémunération variable 2007 sur la base de ces objectifs, la cour d'appel aurait privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1321-6 du Code du travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée, sur les fondements de l'article L. 1321-6 alinéa 3 du Code de travail.

Il résulte de l'article L. 1321-6 alinéa 3, du Code du travail, que la règle selon laquelle tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français **n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.**

La Cour de cassation a constaté que la salariée, destinataire de documents rédigés en anglais et destinés à la détermination de la part variable de la rémunération contractuelle, était citoyenne américaine.

En somme, ce qu'il faut retenir de cet arrêt, est que l'opposabilité ou l'inopposabilité d'un

document rédigé en langue étrangère dépend de la nationalité du salarié.

Ainsi, par exemple lorsque le salarié est français:

- Si les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle sont rédigés en anglais, le salarié est en droit de se prévaloir de leur inopposabilité. Peu importe que le salarié travaille dans les deux langues et maîtrise la langue dans laquelle les documents ont été rédigés.
- En revanche, si le salarié est étranger, les documents lui sont opposables même s'ils ne sont pas rédigés en français.

Par **Dalila Madjid**
Avocat au Barreau de Paris
Blog: https://dalilamadjid.blog
Références :

Cass. soc. 24 juin 2015 n°14.13829

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés