



Salariés, cadres, cadres dirigeants : objectifs rédigés en anglais = inopposabilité au salarié

Actualité législative publié le 30/05/2014, vu 2719 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Aux termes de l'article L. 1321-6 du code du travail, 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.

Dans un arrêt du 2 avril 2014, la Cour de cassation précise que « les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle étaient rédigés en anglais, en sorte que le salarié pouvait se prévaloir devant elle de leur inopposabilité ».

Monsieur X a signé avec son employeur, la société IBM, un avenant à son contrat de travail fixant, pour l'année 2008, un salaire annuel théorique de référence et un salaire variable selon des objectifs contractuellement fixés.

Le 23 décembre 2008, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, au motif que la part variable de sa rémunération avait été supprimée après son refus de signer une lettre d'objectifs pour le second semestre 2008.

Il a saisi la juridiction prud'homale en demandant la requalification de la prise d'acte en licenciement abusif.

La Cour d'Appel de Versailles a débouté le salarié.

Pour décider que la prise d'acte de rupture s'analyse en une démission, la Cour d'Appel a énoncé notamment que les arguments tirés de ce que la lettre d'objectifs seraient inopposables car rédigés en anglais ne sauraient être retenus, Monsieur X ayant accepté la lettre d'objectifs précédente rédigée dans la même langue et les documents de travail produits au dossier démontrant que le salarié travaillait dans les deux langues.

Le salarié s'est pourvu en cassation. Dans un arrêt du 2 avril 2014, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles (n°12-30191).

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028830124>

La Cour de cassation relève que « les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle étaient rédigés en anglais, en sorte que le salarié pouvait se prévaloir devant elle de leur inopposabilité », la cour d'appel a violé le texte susvisé.

En l'occurrence, la décision est sévère puisque le salarié travaillait dans les deux langues (français et anglais).

Ceci oblige donc l'employeur à rédiger toutes les clauses d'objectifs ou tout document portant des obligations pour le salarié, en langue française.

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'Appel de Versailles pour statuer à nouveau sur le point de savoir si la prise d'acte doit être requalifiée en licenciement abusif ou en démission

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>