



# ENGLISH AT WORK...YES YOU CAN !!!

publié le **18/07/2015**, vu **2530 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**Do you speak English at work ? Not yet, really ?! You have to train now because the current principle is : “You want to do business ? Speak in English or shut up ...”** Autrefois, on pouvait dire que parler anglais était le petit plus qui faisait la différence sur une candidature. Aujourd’hui, l’anglais est devenu une compétence incontournable pour trouver un job mais, aussi pour le garder...

Force est de reconnaître que la mondialisation a imposé la langue anglaise comme la langue de référence de l’économie de marché et du monde du travail. Dans le contexte d’une entreprise internationale, bien souvent c’est l’anglais qui sert de langue commune à tous les collaborateurs à travers le monde.

Une question délicate se pose alors... Est-ce que le caractère international d’un groupe fait disparaître son obligation de « mettre à disposition en français tout document matériel ou immatériel utile au salarié dans l’exécution de son travail » ?

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée par une société high-tech en qualité de consultant senior. Après sept années « de bons et loyaux services », la salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son 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 avait saisi la juridiction prud’homale de diverses demandes.

La salariée faisait grief à l’arrêt de la Cour d’appel de Versailles de limiter la condamnation de son employeur à une somme au titre de la part variable de la rémunération pour l’année précédent sa prise d’acte. Selon elle, tout document comportant des obligations pour l’employé ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l’exécution de son travail devait être rédigé en français. Elle arguait aussi que comme les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle étaient rédigés dans une langue étrangère, elle pouvait se prévaloir de leur inopposabilité.

En l’espèce, la salariée soulignait que ses objectifs pour le calcul de sa rémunération variable de l’année précédent sa prise d’acte 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.

Quid juris : l’employeur aurait-il dû communiquer sur les objectifs également en français pour que ceux-ci soient opposables à la salariée ?

La chambre sociale de la Cour de Cassation n’est pas de cet avis. En effet, **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.**

Dès lors qu’ayant 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, les juges versaillais n'avaient pas à procéder à une autre recherche de faits que ses constatations rendaient inopérante.

Il s'en suivait que le moyen soulevé par la salariée n'était pas fondé et la Haute Cour jugea que les sommes demandées au titre de la part variable pour l'année précédent sa prise d'acte n'avaient pas à lui être versées.

En conclusion, on peut dire que la langue française reste l'élément fondamental de la personnalité et du patrimoine de la France. Elle est la langue de l'enseignement, du travail, des échanges et des services publics.

En revanche, on observe que dans le domaine des relations de travail ce principe se décline. **Le règlement intérieur de l'entreprise rédigé en français peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.** Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail. Toutefois, cette jurisprudence vient rappeler que ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

## **Nadia RAKIB**

### *Sources*

*Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 juin 2015, n°14-13.829, Publié au bulletin*

*Cour d'appel de Versailles, 15 janvier 2014*

*Article L. 1321-6, alinéa 3, du code du travail*