Image not found or type unknown

MUST YOU READ IN ENGLISH AT WORK ?

publié le **01/06/2014**, vu **2066 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

L'extension des entreprises hors des frontières de leurs pays d'origine correspond au phénomène d'internationalisation de leurs activités économiques. En l'occurrence, on trouve quatre types de stratégies d'internationalisation...

- l'orientation stratégique internationale,

- l'orientation stratégique globale,

- l'orientation stratégique multinationale,

- l'orientation stratégique transnationale.

A contrario, une entreprise qui développe ses activités (production, distribution) sur son territoire national est dite nationale.

De facto, celle-ci se trouve régie par la **loi Toubon** du 4 août 1994 (du nom du ministre de la culture et de la francophonie de l'époque) qui affirme l'importance de l'emploi de la langue française dans l'enseignement, le travail, les échanges et les services publics.

Appliquée à l'entreprise, cette loi modifie ou complète le code du travail. Elle ordonne l'usage du français dans la rédaction d'une convention collective, d'un contrat de travail, d'un règlement intérieur et de « tout document nécessaire au salarié pour l'exécution de son travail ».

« Best practices » : **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**. Peu importe que l'entreprise en question ait fait le choix d'une politique de croissance externe à l'international, son personnel reste protégé par la législation française.

Dans cette « staffing-story », un salarié avait signé avec sa société un avenant à son contrat de travail qui prévoyait un salaire annuel théorique de référence et un salaire variable selon des objectifs contractuellement fixés. Par la suite, le salarié avait 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 nouvelle lettre d'objectifs. Dans un premier temps, le litige fût porté devant la juridiction prud'homale.

Faute d'obtenir gain de cause, le salarié interjeta appel. Attendu que, pour décider que la prise d'acte de rupture s'analysait en une démission, l'arrêt énonçait notamment que les arguments tirés de ce que la lettre d'objectifs seraient inopposables car, rédigés en anglais, ne sauraient être retenus. Les juges du second degré relevaient que le collaborateur avait déjà accepté auparavant une lettre d'objectifs rédigée dans la même langue et que les documents de travail produits au dossier démontraient qu'il utilisait habituellement les deux langues dans l'exercice de ses fonctions.

La haute juridiction « says NO » ! Elle infirma l’arrêt rendu par la Cour d’appel de Versailles (23/08/12) et décida **que comme les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle étaient rédigés en anglais**, **le salarié pouvait se prévaloir de leur inopposabilité**. Notre entreprise internationale de renommée fût donc condamnée à verser 3000 € à son collaborateur à quoi s’ajoutaient les entiers dépens des instances engagées.

Nul ne dément que l’utilisation de l’anglais demeure inéluctable dans les relations d’affaires internationales. Cependant, « la langue de Shakespeare » n’est pas toujours d’une absolue nécessité dans les lieux de travail en France.

De plus, rien ne prouve que l’usage grandissant de l’anglais dans les bureaux et les ateliers améliore la qualité au travail et la productivité de l’entreprise. Il semblerait alors que ce soit davantage par mimétisme que par snobisme que de nombreux collaborateurs se laissent gagner par l’emploi de mots ou d’expressions anglaises dans leurs jobs.

Cette jurisprudence constitue donc « une breaking news » à ne pas manquer d’appliquer pour les « boss branchés » en anglais…

Nadia RAKIB

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 avril 2014, 12-30.191, Inédit

N° de pourvoi 12-30191

Vu l'article L. 1321-6 du code du travail

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés