

## CONTRAT DE TRAVAIL Clause de rémunération variable – Document en langue étrangère – Opposabilité au salarié.

COUR D'APPEL DE PARIS (Pôle 6, chambre 3) 22 novembre 2016

D. contre SCA Hygiene Products (extraits)

### EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur D., engagé par la société SCA Hygiene Products à compter du 11 octobre 1999, en qualité de responsable marketing enseigne puis de responsable marketing de catégorie, au dernier salaire mensuel brut de 6.190 euros, a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement par lettre du 28 octobre 2014.

Par jugement du 6 janvier 2016, le Conseil de prud'hommes de Bobigny a jugé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et a débouté Monsieur D. de ses demandes, ainsi que la société SCA Hygiene Products de sa demande reconventionnelle.

Monsieur D. en a relevé appel.

### MOTIFS

Sur le harcèlement moral (...)

Sur l'obligation de reclassement (...)

Sur le rappel de rémunération variable de 2013

**Aux termes de l'article L.1321-6 du Code du travail selon lesquels 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.**

**Sont soustraits à cette obligation les documents liés à l'activité de l'entreprise dont le caractère international implique l'utilisation d'une langue commune.**

**L'avenant au contrat de travail de Monsieur D., à effet du 1<sup>er</sup> juin 2012, stipule : « au titre de l'année 2012, vous continuerez de percevoir un bonus pouvant aller jusqu'à 15 % de votre rémunération annuelle brute. Ce pourcentage de bonus pourra évoluer à compter de 2013 suivant les règles en vigueur dans le Groupe et dans votre division. Les conditions de calcul et de versement seront celles en vigueur dans la division ».**

**Monsieur D. s'est ensuite vu remettre, le 28 janvier 2014, une lettre datée du 15 octobre 2013, fait non contesté par la société, l'informant en anglais que sa rémunération variable pour 2013 passait d'un maximum de 15 % à 10 % et lui rappelant les objectifs au titre de l'année 2013 (« *the specified targets reflect the business ambitions for your area of responsibility* »).**

**Le document en anglais est opposable au salarié, eu égard aux nombreux documents versés aux débats démontrant que cette langue de travail commune**

**était liée au caractère international de la société. De plus, le document l'informant de la modification de sa rémunération variable, intitulé « *your STI Set-up 2013* », laisse apparaître des éléments de calcul objectifs de la rémunération reposant sur des indicateurs de performance collectifs qui ne sont pas propres à Monsieur D.**

**Au regard du contrat de travail, la société était libre de modifier les bonus fixés de Monsieur D. dans le cadre de son pouvoir de direction.**

**Monsieur D. sera donc débouté de sa demande de rappel de salaires.**

**Par ces motifs**

**Confirme le jugement en toutes ses dispositions,**

**Y ajoutant,**

**Déboute Monsieur D. de sa demande de rappel de rémunération variable au titre de l'année 2013**

**(M. Fontanaud, prés.)**

### Note.

À l'instar des mots d'Albert Camus « *Ma patrie, c'est la langue française* », notre législateur a consacré le droit du salarié à l'usage de la langue française dans le cadre de ses relations professionnelles. C'est ainsi que les offres d'emploi (1), le contrat de travail (2), le règlement intérieur (3) ou encore les conventions et accords (4) doivent être rédigés en français.

Aux termes de l'article L.1321-6 du Code du travail, traduction du principe constitutionnel selon lequel « *La langue de la République est le français* » (5), il doit en être 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* ».

Si, certes, de plus en plus d'entreprises ne présentent plus de frontières, le salarié recruté en France et dont la langue maternelle est le français doit tout de même pouvoir bénéficier de l'usage du français dans l'exercice de ses fonctions professionnelles. Afin de préserver ce droit des salariés à employer le français comme langue de travail, les exceptions à celui-ci doivent être limitées et strictement interprétées. En effet, comment pouvoir

(1) Article L.5331-4 du Code du travail.

(2) Article L.1221-3 du Code du travail.

(3) Article L.1321-6 du Code du travail.

(4) Article L.2231-4 du Code du travail.

(5) Article 2 de la Constitution du 4 octobre 1958.

envisager de travailler sereinement et efficacement dans une langue non maîtrisée ? L'article L.1321-6 précité circonscrit d'ailleurs les exceptions : seuls peuvent être rédigés dans une langue étrangère les « documents reçus de l'étranger » et ceux « destinés à des étrangers ».

Faisant une parfaite application de ce texte, la Haute cour a ainsi pu juger que les objectifs rédigés en langue étrangère dont dépendait la rémunération variable d'un salarié lui étaient tout simplement inopposables (6). Affirmant avec force la place de choix réservée au français dans le cadre professionnel, la Cour de Cassation a même affirmé qu'il importait peu, à cet égard, que le salarié maîtrise la langue dans laquelle les objectifs lui ont été fixés et qu'il soit donc en mesure de les comprendre (7).

Ce sont les questions qui ont donné lieu à l'arrêt ci-dessus rendu par la Cour d'appel de Paris. Entre autres demandes, et sur le fondement de l'article L.1321-6, un salarié sollicitait un rappel de rémunération variable, soutenant que le document lui fixant ses objectifs lui était inopposable en raison de sa rédaction en langue anglaise.

La société soutenait, quant à elle, que le document réduisant la rémunération variable lui était parfaitement opposable puisque, d'une part, l'anglais était la langue commune de travail en raison de son caractère international et que, d'autre part, le calcul de la rémunération reposait sur des indicateurs de performances collectifs.

Il était ainsi question de savoir si un document comportant des objectifs rédigés en langue étrangère pouvait être opposable au salarié, alors qu'un tel document n'était ni reçu de l'étranger, ni destiné à un étranger, et, dans l'affirmative, sous quelles conditions.

Si la demande du salarié semblait pouvoir prospérer, puisqu'elle s'inscrivait dans la mouvance de la loi et des décisions rendues en la matière donnant à la langue française une place importante et justifiée au sein des relations de travail, la Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 22 novembre 2016, en a décidé différemment et a débouté le salarié de ses demandes.

La solution est éminemment critiquable au regard de l'importance devant être accordée à la langue française dans les relations de travail. Cependant, cette solution peut néanmoins être relativisée quant à sa portée.

### **1. La Cour d'appel a, par l'ajout d'une exception à l'obligation de l'usage de la langue française, dénaturé les dispositions de l'article L. 1321-6**

Les juges ont rejeté la demande du salarié et considéré que les objectifs fixés lui étaient opposables au motif que seraient soustraits à l'obligation de rédaction en français prévue par l'article L.1321-6 du Code du travail « les documents liés à l'activité de l'entreprise dont le caractère international implique l'utilisation d'une langue commune ».

La Cour est demeurée silencieuse s'agissant de la provenance du document litigieux et de sa destination, écartant ainsi les seules exceptions prévues par l'alinéa 3 de l'article L. 1321-6 quant à l'exigence de rédaction française, et s'est uniquement concentrée sur la pratique de la société, qui faisait apparaître l'usage de l'anglais comme « langue commune » en raison de la dimension internationale de l'entreprise.

Aussi, par cette décision, la Cour a décidé d'accorder une importance à la pratique plutôt qu'aux exigences constitutionnelles et légales, ce qui apparaît, d'ores et déjà, sur un plan strictement juridique, sujet à critiques.

Les critiques sont d'autant plus justifiées que la Cour s'est contentée d'une motivation plutôt lapidaire, alors, pourtant, qu'elle a rendu une décision dénaturant les principes édictés.

### **2. La motivation adoptée par la Cour est particulièrement succincte, alors que les enjeux sont primordiaux au regard tant de l'importance constitutionnelle accordée à l'usage de la langue française qu'aux conséquences pour les travailleurs ne maîtrisant que leur langue maternelle**

La Cour s'est contentée d'affirmer que le caractère international de l'activité de l'entreprise impliquant l'utilisation d'une langue commune lui permettait de se soustraire à l'obligation de rédaction en français, sans pour autant définir les principes auxquels elle a eu recours.

Comment déterminer le caractère international d'une activité ou d'une entreprise ? Le fait de vendre un produit ou une prestation à l'étranger ou encore l'existence d'une filiale étrangère suffisent-ils à caractériser le caractère international suggéré ? Sur le fondement de quels critères la Cour a-t-elle pu déduire que l'anglais était la langue commune de la société et que son utilisation était nécessaire ou indispensable ?

La Cour d'appel de Paris ne répond pas à l'ensemble de ces interrogations, de sorte que l'intervention de la

(6) Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-67.492.

(7) Cass. Soc. 2 avril 2014, n° 12-30.191.

Cour de cassation semble nécessaire afin de circonscrire le recours à une langue de travail étrangère à des hypothèses limitées où l'utilisation de plusieurs langues pourrait compromettre le bon fonctionnement de l'activité, voire même la sécurité de tous.

Ce sont de telles circonstances qui peuvent d'ailleurs expliquer l'arrêt rendu dans l'affaire *Air France*, dont la solution ne doit pas être considérée comme un précédent au présent arrêt, mais plutôt comme une décision rendue dans un domaine spécifique et qui ne saurait être étendue à d'autres hypothèses. Dans l'arrêt *Air France*, un syndicat sollicitait la traduction de documents techniques rédigés en anglais en raison de difficultés rencontrées par les pilotes dont la langue maternelle est le français. Fidèle aux dispositions de l'article L.1321-6, la Cour d'appel avait ordonné la traduction de ces documents en français au motif qu'il n'était pas établi que les documents litigieux provenaient de l'étranger et qu'ils ne bénéficiaient donc pas de l'exception prévue par l'article précité. La Cour de cassation a censuré la décision au motif que « *sont soustraits à [l'obligation de rédaction en langue française] les documents liés à l'activité de l'entreprise de transport aérien dont le caractère international implique l'utilisation d'une langue commune* » et que « *pour garantir la sécurité des vols, il est exigé des utilisateurs, comme condition d'exercice de leurs fonctions, qu'ils soient aptes à lire et comprendre des documents techniques rédigés en langue anglaise* » (8).

Cette décision du 12 juin 2012 a été rendue dans le cadre d'une activité spécifique impliquant l'utilisation d'une langue commune, et alors qu'une modification législative sur cette question venait d'entrer en vigueur au sein du Code des transports, édictant expressément une nouvelle exception à l'article L. 1321-6.

La loi du 22 mars 2012 a créé l'article L. 6221-4-1 du Code des transports, qui dispose que « *Les documents techniques nécessaires à la construction, à la maintenance, à l'utilisation opérationnelle des aéronefs et aux supports de formation dans ces domaines bénéficient du même régime que ceux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 1321-6 du Code du travail* ». Sans cette modification législative, tout porte à croire que la Cour de Cassation aurait logiquement confirmé l'arrêt rendu par la Cour d'appel.

De surcroît, et c'est notamment en cela que l'arrêt *Air France* doit demeurer isolé, la Haute cour a également spécifié qu'il était exigé des pilotes qu'ils comprennent parfaitement les documents rédigés en anglais dont la traduction était ainsi demandée en justice, de sorte qu'elle a motivé sa décision en

accordant une importance à la parfaite compréhension des documents litigieux.

La Cour d'appel de Paris, quant à elle, dans son arrêt du 22 novembre 2016, n'y a prêté aucune attention, alors, pourtant, que l'esprit de l'article L. 1321-6 réside précisément dans la préservation de la nécessité pour un salarié de comprendre parfaitement ses obligations ou les documents dont la connaissance est nécessaire pour l'exercice de ses fonctions.

L'existence d'un simple élément d'extranéité, tel une filiale étrangère ou un client étranger, ne saurait suffire à contourner le principe selon lequel la langue professionnelle doit demeurer la langue française. Les salariés français doivent pouvoir travailler dans une langue qu'ils maîtrisent parfaitement, à savoir la langue française.

À l'inverse, mais sur le fondement d'une logique identique, les salariés étrangers travaillant en France doivent pouvoir être destinataires de certaines informations essentielles dans leur propre langue maternelle. C'est ainsi que, depuis la loi *El Khomri*, le Code du travail impose, sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil, de porter à la connaissance des salariés détachés les informations sur la réglementation qui leur est applicable s'agissant des libertés individuelles et collectives, des discriminations, de l'exercice du droit de grève, de la durée du travail ou encore du salaire minimum (9), dans l'une des langues officielles parlées dans leur pays.

### **3. La décision de la Cour pourrait toutefois s'expliquer par le fait que les objectifs fixés au salarié étaient, non pas individuels, mais collectifs, de sorte que leur pleine compréhension n'était pas nécessaire à l'exécution du contrat**

La Cour motive également sa décision en invoquant le fait que le document fixant les objectifs « *laisse apparaître des éléments de calcul objectifs de la rémunération reposant sur des indicateurs de performance collectifs qui ne sont pas propres [au salarié]* » (ci-dessus). C'est cet argument qui pourrait expliquer la solution retenue par la Cour, puisque l'article L. 1321-6 du Code du travail précise expressément qu'hormis le règlement intérieur, les documents devant être rédigés en langue française sont ceux comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

Or, tel que le précise la Cour, les objectifs fixés en langue anglaise reposaient sur des « *indicateurs*

(8) Cass. Soc. 12 juin 2012, n° 10-25.822.

(9) Article L.1262-4-5 du Code du travail.

*collectifs qui ne sont pas propres [au salarié] », laissant ainsi à penser que le salarié n'avait pas la nécessité de les connaître afin d'exécuter ses fonctions, son action étant indifférente.*

La motivation adoptée par la Cour n'étant pas d'une extrême clarté, il est ainsi peut-être permis de penser que la solution aurait été différente si les objectifs avaient été, au contraire, individuels, de sorte que leur connaissance aurait alors été nécessaire pour l'exécution du travail commandé.

Pourtant, qu'ils soient collectifs ou non, dès lors que les objectifs ont une incidence sur la relation individuelle de travail, on peine à comprendre la position de la Cour. Quelle serait-elle si les objectifs étaient fixés en langue arabe ou encore en langue chinoise ?

Juger que des documents rédigés en langue étrangère sont opposables au salarié est d'autant plus critiquable lorsque l'on sait que les juges sont, par ailleurs, fondés à rejeter des débats des pièces rédigées en langue étrangère, faute de production d'une traduction en langue française (10) !

Si la décision est donc éminemment critiquable, tant dans l'application des principes érigés donnant une importance à l'usage de la langue française que dans les conséquences pratiques qu'elle pourrait engendrer pour toute une communauté de travailleurs dont l'entreprise présente un élément d'extranéité, il devient nécessaire que la Cour de cassation tranche la question.

**David Métin et Amélie Corneville,**  
Avocats au Barreau de Versailles

(10) Cass. Soc. 29 novembre 2006, n° 05-42.021.

## CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS Négociation – Déroulement – Loyauté – Preuve – Assurance-chômage – Convention du 14 mai 2014 – Négociations séparées – Existence.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 mars 2017  
CGT contre MEDEF et a. (p. n° 15-18.080)

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la CGT, pris en sa cinquième branche :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 mars 2015), que la convention relative à l'indemnisation du chômage conclue en application de l'article L. 5422-20 du code du travail entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2011 au 31 décembre 2013 arrivant à son terme, les parties, à l'exception de la Confédération générale du travail (CGT) et de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ont conclu, le 22 mars 2014, un accord national interprofessionnel préalable puis signé, le 14 mai 2014, la nouvelle convention d'assurance chômage transposant en normes les orientations de l'accord ; que cette convention a été agréée par arrêté du 25 juin 2014 du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social ; que la CGT a saisi le tribunal de grande instance à jour fixe pour obtenir l'annulation de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014 et de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 ;

Attendu que la CGT fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes et de celle en condamnation du MEDEF à lui verser des dommages-intérêts au titre de l'atteinte portée à ses prérogatives de partenaire à la négociation et aux intérêts collectifs de la profession, alors, selon le moyen, qu'est nul l'accord qui a été conclu sans que l'ensemble des organisations syndicales aient participé à l'intégralité des négociations, ou lorsque l'existence de négociations

séparées est établie, ou encore lorsque les organisations syndicales n'ont pas été mises à même de discuter du projet soumis à la signature alors que, le cas échéant, elles avaient demandé la poursuite des négociations jusqu'à la signature de l'accord ; qu'en considérant que la négociation avait été régulière alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune réunion plénière ne s'était tenue avant la soumission du texte définitif d'accord à la signature des parties, qu'en outre, le projet d'accord initial du 20 mars était différent du texte définitif et n'avait été soumis qu'à des rencontres bilatérales, et qu'enfin, la CGT avait demandé en vain la poursuite des négociations avant la signature, la cour d'appel a violé les articles L. 2231-1, L. 2132-2 et L. 5422-20 du code du travail, l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution de 1946 repris par la Constitution de 1958 et l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'Homme ;

Mais attendu que la nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que lors de la réunion conclusive qui s'est ouverte le 20 mars 2014, un nouveau projet d'accord a été débattu, que si, pendant la suspension de séance du