

Les plans de rémunération variable du groupe doivent être traduits en français

Après avoir, pendant un temps, fait preuve de pragmatisme dans l'application des règles imposant l'usage du français en entreprise, la Cour de cassation revient à une interprétation stricte par un arrêt du 29 juin 2011 largement diffusé. Une filiale française du groupe HP, qui avait transmis à l'un de ses directeurs exécutifs des objectifs définis en anglais, l'a appris à ses dépens.



Caroline André-Hesse, avocat associé



Marianne Franjou, avocat associé

SUR LES AUTEURS

Marianne Franjou et Caroline André-Hesse interviennent dans tous les domaines du droit du travail. Elles ont développé une expérience toute particulière en matière tout à la fois de relations individuelles de travail (négociations de départ, management package) et de gestion des conflits collectifs (restructuration, plans de sauvegarde, redressement judiciaire).

L'obligation d'utiliser la langue française dans les relations de travail remonte à l'adoption de la loi « Toubon » du 4 août 1994. Outre le contrat de travail¹, doit notamment être rédigé ou traduit en français « *tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail* »². Nombre de filiales françaises de groupes étrangers sont tentées d'ignorer l'étendue de cette obligation à mesure que se généralise l'usage de l'anglais comme la langue de travail universelle. Dans un arrêt remarqué du 29 juin 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a réaffirmé l'importance de cette règle³.

L'inopposabilité au salarié des objectifs définis en anglais

Après son licenciement, le directeur exécutif chargé de la clientèle de la société EDS France, filiale du groupe HP, avait saisi le juge prud'homal de différentes demandes, parmi lesquelles des rappels de salaire au titre de la partie variable de sa rémunération. Cette dernière pouvait atteindre, à objectifs atteints, 40 %

de sa rémunération de base, selon des critères de performance individuelle fixés annuellement. Pour prétendre au paiement de l'intégralité de cette part variable, le salarié soutenait que les plans de rémunération définissant ces objectifs, établis au niveau du groupe, étaient rédigés en anglais et lui étaient, en conséquence, inopposables.

La Cour de cassation approuve cet argument et censure l'arrêt de la cour d'appel de Versailles, qui avait limité le montant de la rémunération variable dû au salarié en tenant compte de certains des critères contenus dans les plans litigieux. Pour la chambre sociale, « *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* ». Les conséquences financières de cette inopposabilité ne sont pas explicitées par la Cour de cassation. Toutefois, les critères subordonnant le paiement de la partie variable à des conditions de performance étant inopposables, l'octroi inconditionnel au salarié du maximum de sa rémunération

variable semble s'imposer à la cour d'appel de renvoi.

Une sanction plus sévère qu'équitable

La décision du 29 juin 2011 tend à supprimer à la rémunération variable son caractère, par nature, conditionnel. Cette solution est contestable dès lors qu'elle permet à un salarié de détourner le débat du défaut d'atteinte de ses objectifs pour obtenir, à moindre effort, le paiement de la totalité de sa rémunération variable. La jurisprudence récente considère, en outre, que le défaut de fixation par l'employeur des objectifs annuels justifie la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, produisant les conséquences indemnitaires d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse⁴. Logiquement, l'inopposabilité des objectifs définis en anglais devrait également permettre à un salarié de considérer que, faute d'objectifs valablement portés à sa connaissance, son contrat est rompu aux torts de l'employeur.

La Cour de cassation avait admis, par le passé, la prise en compte du niveau d'anglais du salarié pour lui opposer

LES POINTS CLÉS

- La Cour de cassation considère désormais que les objectifs remis au salarié doivent être rédigés en français sous peine d'inopposabilité.
- La chambre sociale ne fait pas dépendre cette sanction de la preuve par le salarié de son insuffisante maîtrise de la langue anglaise.
- Cet arrêt fait suite à plusieurs décisions en faveur d'une plus grande transparence dans l'attribution de bonus aux salariés.
- Cette solution n'est pas nécessairement circonscrite aux objectifs : une transposition à d'autres documents utilisés dans les relations de travail ne peut être exclue.

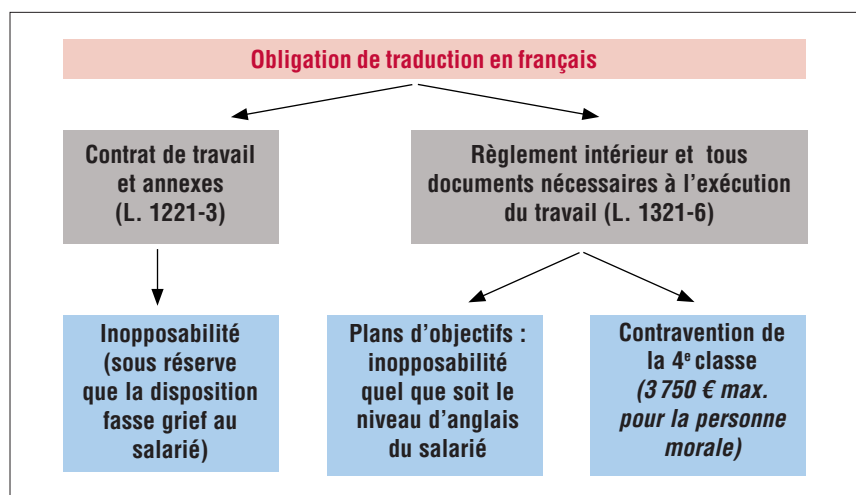
les clauses litigieuses de plans de stock options nonobstant leur rédaction en anglais⁵. Ce tempérament, de nature à enrayer les dérives opportunistes, n'est pas repris dans l'arrêt du 29 juin 2011. Il est à regretter que l'obligation d'appliquer le contrat de travail de bonne foi, qui permettait d'écarter l'argument de la rédaction en langue étrangère face à un salarié maîtrisant parfaitement cette langue, soit ici occultée. En outre, l'article L. 1221-3 du code du travail, qui subordonne l'inopposabilité de la disposition à l'existence d'un préjudice du salarié, est abandonné par la Cour de cassation au profit de l'article L. 1321-6, qui ne prévoit pas cette condition. Dans ce cadre, l'argument tiré de la maîtrise, par le salarié, de la langue étrangère en cause, est donc inopérant. Une autre défense semblait pouvoir être invoquée : l'article L. 1321-6 du code du travail ne s'applique pas « *aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers* ». En l'espèce, les plans annuels de rémunération provenaient du groupe HP, de sorte qu'il aurait pu être soutenu que, par leur provenance étrangère, ils échappaient à l'obligation

de traduction. La notion de document « *reçu de l'étranger* » semble néanmoins appréciée strictement par la jurisprudence, de sorte que cette défense, non invoquée en l'espèce, est à manier avec précaution⁶.

Une solution transposable ?

Cette solution s'inscrit dans la lignée de plusieurs décisions de la Cour de cassation, témoignant d'une volonté de rendre plus transparentes les conditions d'attribution des bonus versés aux salariés. A-t-elle pour autant vocation à se limiter aux plans de rémunération variable ? La décision de la Cour s'appuyant sur l'article L. 1321-6 du code du travail, qui concerne tous les documents nécessaires à l'exécution du travail, une possible transposition à d'autres documents élaborés au niveau du groupe et diffusés aux salariés des filiales françaises ne peut être écartée. Des clauses de plans de stock options enfermant l'exercice de l'option dans un délai déterminé pourraient ainsi être jugées inopposables au salarié, lui permettant de lever ses options *ad vitam aeternam*. De même, une sanction fon-

dée sur le non-respect des dispositions d'une charte éthique ou informatique sera-t-elle nécessairement illégale en l'absence de traduction française ? L'employeur, qui devait déjà fournir les traductions françaises de tous documents invoqués devant nos juridictions, devrait donc, plus généralement, veiller à communiquer en langue française au salarié toutes instructions nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Face à ce nouveau tournant de la jurisprudence, les entreprises seront plus que jamais tentées de faire signer à leurs collaborateurs des clauses attestant de leur parfaite maîtrise de la langue de Shakespeare et de leur engagement de travailler en anglais. Mais qu'en dira la Cour Suprême ? Ira-t-elle jusqu'à admettre, tôt ou tard, que tout salarié, si bilingue soit-il, puisse se prévaloir de cette inopposabilité pour s'exonérer des manquements qui lui seraient reprochés ? Une mise en conformité impliquerait alors, pour nombre d'entreprises françaises filiales de groupes internationaux, la remise à plat de la majorité des documents de travail en circulation, soit un travail colossal. Aussi louable que soit la volonté de la Cour de cassation de promouvoir la langue française, une telle extension de sa jurisprudence ferait, une fois de plus, peser sur les entreprises des contraintes considérables là où une solution moins radicale aurait sans doute suffi à garantir aux salariés une protection adéquate.



¹ C. trav., art. L. 1221-3.

² C. trav., art. L. 1321-6.

³ Cass. soc. 29 juin 2011, n°09-67.492.

⁴ Cass. soc. 29 juin 2011, n°09-65.710.

⁵ Cass. soc. 16 mai 2007, n°05-45.281 ; Cass. soc. 13 fév. 2008, n°06-44.222.

⁶ Par ex. : CA Paris, Pôle 2, Ch. 2, 1er oct. 2010, n°08/23998.