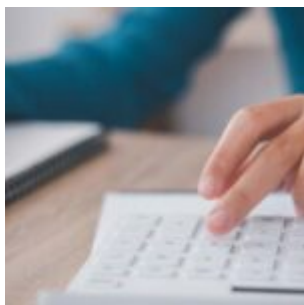


# Rémunération variable : les objectifs doivent être rédigés en français !



© 2023 Les Echos Publishing

Le Code du travail exige que tous les documents qui comportent des obligations pour les salariés ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour exécuter leur travail soient rédigés en français. Seules exceptions à ce principe : les documents reçus de l'étranger et ceux destinés à des étrangers. Et la règle vaut aussi pour le document qui fixe les objectifs liés à la rémunération variable des salariés, comme vient de le rappeler la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié, qui exerçait les fonctions de chef de projet avant-vente ressources, avait saisi la justice en vue d'obtenir un rappel de rémunération. Il estimait en effet que les objectifs liés à sa rémunération variable, qui avaient été rédigés en anglais, ne lui étaient pas opposables. Et qu'il était donc en droit de percevoir l'intégralité de cette rémunération.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Versailles n'a pas donné raison au salarié. Et pour cause, l'anglais était la langue utilisée au sein de l'entreprise, par ailleurs filiale d'une société américaine.

Mais pour la Cour de cassation, les objectifs liés à la rémunération variable d'un salarié, dès lors qu'ils ne sont

pas rédigés en français, ne lui sont pas opposables. Sauf s'ils ont été reçus de l'étranger, ce que n'a pas constaté la cour d'appel. L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.

[Cassation sociale, 11 octobre 2023, n° 22-13770](#)

© 2023 Les Echos Publishing