



Publié sur *Le Cercle Les Echos* (<http://lecercle.lesechos.fr>)

La loi Toubon est de retour dans les prétoires

(par Jean Martinez) - La loi Toubon relative à l'emploi de la langue française est un souvenir lointain dans nos débats politiques actuels. Elle reste en revanche bien présente dans les tribunaux appelés à se pencher sur les relations de travail.

Entre 2006 et 2010, plusieurs décisions de tribunaux de grande instance et cours d'appel ont défrayé la chronique en condamnant des sociétés à traduire en français notes, notices et manuels (affaires GE Medical Systems et Air France) voire des logiciels entiers (affaires Europ Assistance et Nextiraone).

L'article L. 1321-6 du Code du travail, issu de la loi Toubon, exige en effet que les documents « comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail » soient fournis dans la langue de Molière - à moins qu'ils ne proviennent de l'étranger ou soient destinés à des étrangers.

Un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 29 juin 2011 (n°09-67492), un peu éclipsé par la décision rendue à la même date sur les forfaits-jours, fait application pour la première fois de ce texte dans le domaine du contrat de travail.

Un salarié est recruté par une société de services informatiques pour occuper les fonctions de directeur exécutif. Son contrat de travail prévoit un bonus variable pouvant atteindre 40% de son salaire de base en fonction d'objectifs individuels définis chaque année. Licencié plusieurs années plus tard, le salarié demande des rappels sur bonus. Il reproche à la société d'avoir fixé ces derniers par application d'un plan de rémunération variable établi au niveau du groupe et pas sur la seule base des stipulations contractuelles. La Cour d'appel lui donne raison : ce plan, qui restreignait le variable prévu au contrat, n'avait pas été approuvé par le salarié et il était rédigé en anglais. Il était donc inopposable à double titre. Les juges déterminent donc le bonus dû au regard du niveau d'atteinte des objectifs individuels, en écartant les dispositions du plan.

Mais le salarié se pourvoit en cassation, estimant que la Cour d'appel ne pouvait pas non plus fixer le bonus à partir des objectifs, lesquels étaient également rédigés en anglais. La Cour de cassation lui donne raison : les objectifs sont eux aussi inopposables ! Conséquence potentielle ? Faute de pouvoir opposer au salarié un critère de fixation du variable (à savoir

l'atteinte des objectifs), c'est la totalité des 40% mentionnés au contrat qui pourraient être dus. La Cour d'appel de renvoi, statuant après cassation, tranchera cette question.

La solution rendue par la Cour de cassation ne va pas sans susciter des critiques sur un plan strictement juridique. Les entreprises devront s'en saisir lors des immanquables litiges à venir. En équité, on peut regretter que triomphe ainsi une stratégie purement opportuniste : en l'occurrence, le salarié comprenait parfaitement l'écrit litigieux mais cherchait à l'écarter purement et simplement pour obtenir le gros lot au mépris des stipulations du contrat. Dans l'attente, la vigilance s'impose...et la traduction aussi.

Jean Martinez

URL source: <http://lecercle.lesechos.fr/economie-societe/societe/droit/221138772/loi-toubon-est-retour-pretoires>