

11 octobre 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-13.770

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2023:SO01020

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - employeur - obligations - documents de travail - rédaction en français - applications diverses - documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle d'un salarié - manquement - sanction - détermination - portée

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. Cette règle n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers. Encourt la cassation l'arrêt qui pour débouter la demande du salarié en paiement de rappels de salaire sur rémunération variable retient que la circonstance selon laquelle les documents de travail dans l'entreprise sont rédigés en langue anglaise ne peut suffire à rendre inopposables au salarié les plans de rémunération fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle, alors qu'elle avait relevé que ces plans n'étaient pas rédigés en français, sans constater qu'ils avaient été reçus de l'étranger

Texte de la décision

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 11 octobre 2023

Cassation

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1020 F-B

Pourvoi n° X 22-13.770

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 11 OCTOBRE 2023

M. [Z] [D], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 22-13.770 contre l'arrêt rendu le 20 janvier 2022 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant à la société Unisys France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lecaplain-Morel, conseiller, les observations de la SCP Spinosi, avocat de M. [D], de la SCPCélice, Texidor, Périer, avocat de la société Unisys France, après débats en l'audience publique du 13 septembre 2023 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Lecaplain-Morel, conseiller rapporteur, M. Sornay, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 20 janvier 2022), M. [D] a été engagé en qualité de directeur de mission par la société Unisys France à compter du 15 mars 2004. En dernier lieu, il exerçait les fonctions de chef de projet avant-vente ressources.
2. Le 27 décembre 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.
3. La relation de travail a pris fin le 31 décembre 2017.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement de rappels de rémunération variable et d'indemnités conventionnelles et incitatives de départ volontaire à la retraite et de le condamner au paiement d'une certaine somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, alors « que les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable d'un salarié qui ne sont pas rédigés en français lui sont inopposables ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui a constaté que les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable du salarié étaient rédigés en langue anglaise, mais a néanmoins décidé que « cette circonstance ne peut suffire à rendre inopposable au salarié les plans de rémunération » et a débouté le salarié de sa demande de rappel de rémunération variable, a ainsi violé l'article L. 1321-6 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

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

5. Selon ce texte, 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. Cette règle n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.
6. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement de rappels de salaire sur rémunération variable, l'arrêt relève que les documents de travail, donnant lieu à des traductions dans le cadre du présent litige, étaient rédigés en langue anglaise, utilisée au sein de l'entreprise, par ailleurs filiale d'une société américaine. Il retient que cette circonstance ne peut suffire à rendre inopposables au salarié les plans de rémunérations.
7. En statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle n'étaient pas rédigés en français, la cour d'appel, qui n'a pas constaté qu'ils avaient été reçus de l'étranger, a violé le texte susvisé.

Moyens

Et sur le second moyen

Enoncé du moyen

8. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et de le condamner au paiement d'une certaine somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, alors « que la cassation qui sera prononcée sur le premier moyen, en ce que la cour d'appel a débouté le salarié de sa demande en paiement de rappels de rémunération variable, entraînera l'annulation par voie de conséquence, en application de l'article 625 du code de procédure civile, du chef de l'arrêt le déboutant de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail motivé par la circonstance que "l'argumentaire déjà développé par le salarié critiquant la politique salariale appliquée pour le priver du paiement de l'intégralité de sa rémunération variable a été rejetée". »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

9. La cassation prononcée entraîne la cassation, par voie de conséquence, des chefs de dispositif déboutant le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et le condamnant au paiement d'une indemnité de procédure, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 janvier 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Unisys France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Unisys France et la condamne à payer à M. [D] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président en ayant délibéré en remplacement du conseiller rapporteur empêché, conformément aux

dispositions des articles 452 et 1021 du code de procédure civile en l'audience publique du onze octobre deux mille vingt-trois.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 11
20 janvier 2022 (n°20/00585)

Textes appliqués

Article L. 1321-6 du code du travail.

Article 624 du code de procédure civile.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 2 avril 2014, pourvoi n° 12-30.191 (cassation).

Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-20.426, Bull. 2017, V, n° 147 (cassation partielle).

Soc., 7 juin 2023, pourvoi n° 21-20.322 (cassation partielle).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 11-10-2023
- Cour d'appel de Versailles 11 20-01-2022