Dernière mise à jour le 06 novembre 2017

Les objectifs peuvent être rédigés en anglais s'ils sont traduits peu après en français

Les juges admettent que les objectifs puissent être rédigés et notifiés en anglais aux salariés, à condition toutefois qu'ils soient traduits en français peu après. Le principe Tout document ...

Sommaire

- Le principe
- Les exceptions
- Références officielles

Les juges admettent que les objectifs puissent être rédigés et notifiés en anglais aux salariés, à condition toutefois qu'ils soient traduits en français peu après.

Le principe

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.

Le règlement intérieur doit ainsi être rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

De même, les documents fixant les objectifs permettant de déterminer la rémunération variable des salariés doivent être rédigés en français. A défaut, ils ne seront pas opposables aux salariés.

Les exceptions

- La rédaction en français n'est pas obligatoire pour les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.
- Les juges admettent que les objectifs puissent être rédigés et notifiés en anglais aux salariés, à condition toutefois qu'ils soient traduits en français peu après. Ainsi, par exemple, l'employeur peut communiquer ses objectifs en anglais à un salarié et diffuser leur traduction en français via le site intranet de l'entreprise, les jours suivants. Son obligation d'utilisation de la langue française sera considérée comme remplie.

Références officielles

Lien article L 1321-6 du Code du Travail.

Cass. soc., 21/09/17, n° 16-20.426.