



Les objectifs fixés au salarié pour sa rémunération variable doivent être rédigés en français

Sauf exceptions, le document fixant les objectifs nécessaires à déterminer la rémunération variable d'un salarié doit être rédigé en français et ce, même si la société mère du groupe dans lequel il travaille est basée aux Etats-Unis.

A défaut, il ne lui est pas opposable.

Ce principe vient d'être rappelé par la Cour de cassation dans une affaire où le salarié avait reçu son plan de commissionnement en anglais, qui était la langue de travail utilisée dans l'entreprise pour le travail quotidien.

Il convient de rappeler que l'article L. 1321-6 du Code du travail dispose que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit, en principe, être rédigé en français.

Ce principe n'est toutefois pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Cass. Soc. 7 juin 2023, n° 21-20.322

[Télécharger ici en PDF](#)