

Dernière mise à jour le 02 octobre 2023

Seul un VRP exclusif ouvre droit à la garantie de rémunération

Seul le VRP engagé à titre exclusif par un seul employeur, ouvre droit à une ressource minimale forfaitaire. Ce caractère exclusif de l'engagement du représentant s'apprécie au regard des dispositions contractuelles.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Principe général
- Rappel : pas de bénéfice du Smic
- Valeur garantie
- Base conventionnelle
- Période d'essai
- Calcul

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée en qualité de VRP non exclusif à compter du 5 février 2015.

le 31 mars 2015, la salariée démissionne, puis saisit la juridiction prud'homale, le 6 avril 2016, afin de solliciter la requalification de son contrat en un contrat de VRP exclusif à temps complet ainsi que le paiement de diverses sommes.

La cour d'appel de Toulouse, par arrêt du 13 septembre 2019, donne raison à la salariée, mais l'entreprise décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation ne partage pas l'avis de la cour d'appel, dont elle casse et annule l'arrêt, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Montpellier.

A cette occasion, la cour de cassation rappelle que :

- Seul le **VRP** engagé à titre **exclusif** par un seul employeur ;
- A droit à une **ressource minimale forfaitaire**.

Le caractère exclusif de l'engagement du représentant s'apprécie au regard des dispositions contractuelles.

Ayant été constaté que :

- Le contrat de travail de la salariée ne comportait pas de clause d'exclusivité ;
- Et qu'en son article 3, il autorisait l'intéressée à travailler pour un autre employeur dès lors qu'il ne s'agissait pas d'une entreprise concurrente ;
- Il en résultait que la salariée n'était pas soumise à une clause d'exclusivité et ne pouvait prétendre au bénéfice de la rémunération minimale forfaitaire.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu les articles L.7313-6 du code du travail et 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 :

6. Selon le premier de ces textes, le contrat de travail peut, pour sa durée, prévoir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des entreprises ou des produits déterminés.
7. Selon le second, la fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs. Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps, à une ressource minimale forfaitaire.
8. Il en résulte que seul le représentant engagé à titre exclusif par un seul employeur a droit à une ressource minimale forfaitaire. Le caractère exclusif de l'engagement du représentant s'apprécie au regard des dispositions contractuelles.
9. Pour requalifier le contrat de travail de VRP non exclusif de la salariée en contrat de travail de VRP exclusif et condamner l'employeur à lui payer des sommes à titre de rappel de salaire sur la base du minimum garanti, l'arrêt retient qu'il se déduit des pièces produites par la salariée et de l'économie générale du contrat que la représentante devait consacrer tout son temps de travail à son activité pour le compte de son employeur et qu'elle était dans l'impossibilité de travailler pour un autre employeur, et ce d'autant plus qu'elle était amenée sur son lieu de travail et ramenée par son employeur ou son chef d'équipe. Il en déduit qu'elle était donc soumise de fait par son unique employeur à une clause d'exclusivité.
10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le contrat de travail de la salariée ne comportait pas de clause d'exclusivité et qu'en son article 3, il autorisait l'intéressée à travailler pour un autre employeur dès lors qu'il ne s'agissait pas d'une entreprise concurrente, ce dont il résultait que la salariée n'était pas soumise à une clause d'exclusivité et ne pouvait prétendre au bénéfice de la rémunération minimale forfaitaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

11. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions de l'arrêt critiquées par le moyen entraîne la cassation des chefs de dispositif ayant ordonné à l'employeur la remise à la salariée des bulletins de salaire et des documents sociaux dûment rectifiés ainsi que ceux ayant condamné l'employeur aux dépens ainsi qu'à verser à la salariée une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

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 13 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

Cour de cassation du 12 avril 2023, pourvoi n°20-10516

Commentaire de LégiSocial

La Cour de cassation aborde dans le présent arrêt la garantie de rémunération dont bénéficient les salariés engagés à titre exclusif.

Nous rappelons ci-après quelques principes de ce dispositif, les informations proposées étant extraites d'une de nos fiches pratiques exclusivement consacrée à cette thématique, et à retrouver au lien suivant :

[Lire aussi : VRP exclusif : comment gérer la garantie de rémunération en 2025 ? Fiche pratique](#)

Selon l'ANI des [VRP](#) du 3/10/1975, les VRP exclusifs ouvrent droit à « garantie de rémunération » que notre fiche pratique aborde de façon détaillée, selon les dispositions en vigueur en 2025.

Principe général

C'est l'ANI des [VRP](#) du 3/10/1975 qui fixe une garantie de rémunération aux VRP exclusifs.

La garantie de rémunération s'applique quelle que soit le mode de rémunération, à savoir :

1. Sous la forme d'un fixe uniquement ;
2. Sous la forme de commissions uniquement ;
3. Sous la forme d'un mixte des 2.

Rappel : pas de bénéfice du Smic

Sauf dans les cas exceptionnels où ils sont assujettis à un **horaire contrôlable**, **les VRP ne bénéficient pas de la « garantie » du Smic**

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 10 novembre 1993
N° de pourvoi: 89-42513 Publié au bulletin

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 22 mai 1996
N° de pourvoi: 95-40200 Publié au bulletin

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 3 juillet 1996
N° de pourvoi: 92-43159 Non publié au bulletin

Valeur garantie

Base conventionnelle

- Selon l'article 5 de l'ANI du 3-10-1975 les VRP exclusifs bénéficient, **sans condition d'ancienneté**, d'une ressource minimale forfaitaire.

Période d'essai

- Ce droit est même ouvert durant la période d'essai.

Cour de cassation du 25-10-1995 n° 93-46.041 ; 5-5-1999 n° 97-40.443 D

Calcul

- La rémunération ne peut pas être inférieure à 520 fois le Smic horaire par trimestre (valeur smic horaire du dernier mois échu) ;
- La rémunération minimale s'entend nette des frais professionnels (en d'autres termes, le VRP bénéficiera en plus du remboursement des frais professionnels) ;
- Si les commissions incluent les frais professionnels évalués forfaitairement, ce sont les commissions après déduction de ces frais qu'il convient de comparer à la rémunération minimale conventionnelle ;
- La rémunération garantie est calculée au prorata en cas de début (ou fin de contrat) en cours de trimestre ou suspension du contrat de travail ;
- Le complément versé au titre de la garantie de rémunération pourra être récupéré par l'employeur (sur les commissions suivantes) dans la limite des 3 trimestres suivants.

Article 5 [ANI](#) du 3/10/1975