

CONTRAT DE TRAVAIL – Travail à temps partiel – Clause d'exclusivité – Incompatibilité.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 mai 2005

B. contre SA Anny Rey

Sur le deuxième moyen :

Vu le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, les articles L. 120-2, L. 212-4-2 et L. 751-1 du Code du travail, l'article 5 de l'accord national interprofessionnel des VRP ;

Attendu que la clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à un employeur porte atteinte à la liberté du travail ; qu'elle n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; qu'il en résulte que la clause d'un contrat de travail par laquelle un salarié s'engage à travailler pour un employeur à titre exclusif et à temps partiel ne peut lui être opposée et lui interdire de se consacrer à temps complet à son activité professionnelle ; qu'un VRP, s'il est engagé à titre exclusif, ne peut se voir imposer de travailler à temps partiel et a droit à la rémunération minimale forfaitaire prévue par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel des VRP ;

Attendu que Mme B. a été engagée le 1^{er} septembre 1987 par la société Anny Rey, en qualité de VRP exclusif à temps partiel, pour exercer une activité de conseillère en beauté sur le secteur de Dole ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir son affiliation par l'employeur à la Caisse de retraite complémentaire des cadres et sa condamnation au paiement de dommages-intérêts ; que, devant la cour d'appel, elle a formé une demande nouvelle tendant à obtenir la requalification de son contrat à temps

partiel en un contrat à temps complet et la condamnation de l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au titre de la ressource minimale forfaitaire ;

Attendu que, pour débouter la salariée de cette demande, la cour d'appel a retenu que la salariée exerçait son activité de vente par réunion à domicile et qu'elle disposait ainsi d'une totale liberté d'organisation de son travail, sa seule obligation consistant en l'organisation d'une moyenne de "dix ateliers de beauté" par mois ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la salariée avait droit à la rémunération minimale forfaitaire prévue par l'accord national interprofessionnel des VRP, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour de Cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin partiellement au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet et par voie de conséquence la demande en paiement du rappel de salaire au titre de la ressource minimale forfaitaire, l'arrêt.

(M. Sargos, prés. - Mme Martinel, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

1° La Cour de Cassation confirme dans cet arrêt une jurisprudence antérieure (1). Un VRP exclusif ne peut pas être à temps partiel, il doit obligatoirement être considéré comme étant à temps plein. En effet, rémunérer un VRP exclusif à temps partiel (même si les employeurs appellent parfois cela du “temps choisi” !) lui interdit d'exercer un emploi de VRP pour un autre employeur, et l'empêche ainsi d'avoir une rémunération lui permettant de vivre décemment.

C'est donc à juste titre que la Cour de cassation fait référence notamment à l'article L. 120-2 du Code du travail : *“Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché”*.

C'est pourquoi le VRP a droit à la rémunération minimale forfaitaire prévue par l'article 5-1 de la CCN des VRP, soit 520 x le taux horaire du SMIC/trimestre civil.

La salariée concernée par cette affaire était employée dans une société de vente de produits de beauté, et elle effectuait pour son travail des réunions à domicile, ayant elle-même sous sa coupe plusieurs vendeuses qu'elle formait, et qui faisait également des réunions à domicile. Cette méthode de vente se retrouve avec plusieurs entreprises connues : vêtements, récipients plastiques pour la cuisine, produits d'entretien

Mais ces entreprises donnent de moins en moins la qualification de VRP à leurs salariés, les dénommant plutôt “vendeur” ou “vendeur indépendant”. La situation est donc encore plus dramatique, puisque ces “vendeurs”, n'ont pas les avantages du statut de VRP, et peuvent donc légalement (sauf preuve du contraire) être employés à temps partiel, souvent avec des rémunérations très faibles (car au pourcentage des ventes réalisées), mais avec des temps de travail parfois importants.

2° L'ensemble du dossier et la défense (prud'hommes, appel et cassation) ont été pris en charge par un défenseur syndical. Pour la cassation c'était à l'époque où un salarié pouvait encore déposer un mémoire sans prendre obligatoirement un avocat aux conseils (2). S'il avait fallu payer un avocat, la salariée n'aurait pas pris le risque financier. Or, devant la Cour d'appel de renvoi, le rappel de salaire que la salariée peut raisonnablement espérer obtenir est d'un peu plus de 100 000 euros !

Michel Faivre-Picon, Secrétaire général de l'Union départementale CGT du Jura

(1) Cass. Soc. 11 juillet 2000, Marchai c/ Pimouget - arrêt n° 3318 ; Cass. Soc. 11 juillet 2000, Françoise Cousin c/ société Larousse Diffusion IDF, arrêt 3333, pourvoi n° Z 98-43.240.

(2) A propos de la représentation obligatoire devant la Cour de cassation imposée par le décret du 20 août 2004, on se reportera aux différents éléments publiés dans le Dr. Ouv. janv. 2005 et aux références qui y sont citées.