

MINUTE N° :
JUGEMENT DU : 12 Décembre 2022
DOSSIER N° : N° RG 19/00786 - N° Portalis DB3J-W-B7D-EZH7
AFFAIRE : **Syndicat de la Métallurgie CFE CGC de la Vienne, Fédération de la Métallurgie CFE CGC (IV) C/ S.A. M.**
35Z

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE POITIERS

PREMIÈRE CHAMBRE CIVILE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE :
Copie exécutoire et copie simple à :
Me FILIPIAK
Me CHEDANEAU

JUGEMENT DU : DOUZE DECEMBRE DEUX MIL VINGT DEUX

DEMANDERESSE :

Syndicat de la Métallurgie CFE CGC de la Vienne

représentée par Me Richard FILIPIAK, avocat au barreau de POITIERS,

INTERVENANTE VOLONTAIRE :

Fédération de la Métallurgie CFE CGC

représentée par Maître Richard FILIPIAK de la SELARL FILIPIAK LACOSTE, avocats au barreau de POITIERS,

DEFENDERESSE :

S.A. M.

représentée par Maître François-xavier CHEDANEAU de la SCP TEN FRANCE, avocats au barreau de POITIERS,

COMPOSITION DU TRIBUNAL :

PRESIDENT : Stéphane WINTER, Vice-président

ASSESSEURS : Murielle JEANNOT, Vice-Présidente
Isabelle LE BIHEN, Vice-Présidente

GREFFIER : Thibaut PAQUELIN

Débats tenus à l'audience du 04 Juillet 2022

EXPOSE DU LITIGE :

Considérant que tous les contrats de travail des VRP exclusifs à temps plein embauchés par la SA M., spécialisée dans la conception et la distribution de produits et outils à destination des professionnels du bâtiment, comportaient des irrégularités s'agissant de l'absence de garantie minimale conventionnelle, de possibilités de modification unilatérale du contrat (attribution territoriale, critères pour l'obtention de primes, périodicité de leur versement, paliers et répartition quadrimestre), le Syndicat de la métallurgie CFE CGC de la Vienne (ci-après Syndicat) a fait assigner, par acte du 19 mars 2019, la SA M. aux fins, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, que les stipulations litigieuses soient jugées illicites et que l'employeur soit enjoint, sous astreinte de 50.000 euros par jour de retard à compter de la décision à intervenir, à y remédier, outre sa condamnation à une indemnité de 10.000 euros en réparation de l'atteinte à l'intérêt collectif qu'il défendait.

La médiation proposée par le juge de la mise en état suivant décision du 6 juin 2019 n'a pas permis aux parties de trouver un accord.

La Fédération de la métallurgie CFE CGC (ci-après Fédération) a indiqué intervenir volontairement aux côtés du syndicat.

Par ordonnance du 15 juillet 2021, par laquelle il a rejeté la demande de communication de pièces présentée par le Syndicat et la Fédération, le juge de la mise en état a jugé, quand bien même le dispositif ne l'a pas expressément mentionné, que l'intervention de la Fédération était régulière, cette intervention volontaire ayant été contestée par la SA M. suivant conclusions d'incident signifiées le 18 juin 2021.

L'ordonnance de clôture, après avoir été rabattue le 1^{er} février 2022, a été prononcée le 1^{er} juin 2022 et l'affaire plaidée le 4 juillet 2022.

Par leurs dernières conclusions notifiées par RPVA le 1^{er} juin 2022, auxquelles il est renvoyé par application de l'article 455 du code de procédure civile, le Syndicat et la Fédération avaient demandé au tribunal de :

«Vu les articles 68, 325, 329 du Code de procédure civile,

DECLARER la Fédération de la Métallurgie CFE CGC recevable en son intervention volontaire, par application des articles 68 et 325 du Code de procédure civile ;

Vu l'article L2132-3 du Code du travail,

Vu la CCN des VRP,

Vu l'ANI du 3-10-1975,

Vu les pièces du dossier, [...]

DIRE ET JUGER illicite et non conforme au statut de VRP, les pratiques de la société M., à savoir :

- l'absence de garantie minimale conventionnelle,*
- les possibilités de modifier unilatéralement le contrat de travail, à savoir :*
 - de modifier l'attribution territoriale,*

- d'inclure, de retirer, de modifier la répartition des critères pour l'obtention des primes et la périodicité de leur versement,

- d'inclure, de retirer ou de modifier un palier et de réviser la répartition quadrimestrielle de ces paliers,

- la renonciation à l'indemnité de clientèle ;

- l'absence de prise en charge réel des frais engagés par le VRP ;

- le décommissionnement sur impayés ;

- la méthode retenue pour les congés payés des VRP ;

En conséquence,

ENJOINDRE la société M. sous astreinte de 50.000,00 € par jour de retard à compter de la décision à intervenir à :

- mettre en place la garantie conventionnelle en tenant compte des frais réels,

- informer les VRP que la société M. ne procédera à aucune modification unilatérale du contrat de travail portant sur :

- de modifier l'attribution territoriale,

- d'inclure, de retirer, de modifier la répartition des critères pour l'obtention des primes et la périodicité de leur versement,

- d'inclure, de retirer ou de modifier un palier et de réviser la répartition quadrimestrielle de ces paliers,

- informer tous les VRP sur le droit à l'indemnité de clientèle,

- prendre en charges les frais liés à l'activité des VRP à savoir : loyer, crédit, entretien et réparation du véhicule, frais de carburant, péages, frais postaux, hôtel et restaurant,

- cesser les décommissionnements sur impayés ;

- informer les VRP que leur droit aux congés payés n'est pas respecté ;

Vu l'article 1240 du Code civil,

DIRE ET JUGER que la société M. a porté atteinte à l'intérêt collectif défendu par le syndicat ;

En conséquence,

CONDAMNER la société M. à payer au syndicat de la Métallurgie CFE CGC de la Vienne (SEMV) et à la Fédération de la Métallurgie CFE CGC :

- o 10.000,00 € au titre des dommages intérêts ;

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à venir ;

CONDAMNER la société M. à payer au syndicat de la Métallurgie CFECGC de la Vienne (SEMV) et à la Fédération de la Métallurgie CFE CGC la somme de 3.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du CPC, outre les entiers dépens ».

A l'appui, ils ont exposé que la communication tardive d'un arrêt de la cour d'appel de Grenoble annulant les dispositions contractuelles du contrat de

travail en cause pour manœuvres dolosives et atteintes à l'ordre public commandait que l'ordonnance de clôture fixée le 1^{er} février 2022 soit reportée. S'agissant de l'intervention de la Fédération, ils ont soutenu qu'elle était conforme aux dispositions de l'article 329 alinéa 1^{er} du code de procédure civile, se rattachant à la demande initiale par un lien suffisant, tandis que la Fédération justifiait de sa qualité et d'un intérêt à agir, ce qu'avait reconnu le juge de la mise en état dans son ordonnance du 15 juillet 2021, de même pour le Syndicat.

Sur le fond, ils ont exposé que le statut des VRP avait un caractère d'ordre public, le contrat de travail ne pouvant pas les priver d'avantages statutaires.

Ils ont ainsi indiqué que le VRP exclusif avait droit, chaque trimestre d'emploi plein, à une ressources minimale forfaitaire ne pouvant être inférieure, déduction faite des frais professionnels, à 520 fois le taux horaire du SMIC, alors que les contrats de SA M. ne mentionnaient pas cette garantie minimale, qu'aucune mesure n'était prise par l'employeur pour s'assurer de l'effectivité de cette garantie. Ils ont ajouté que la SA M. se réservait dans le contrat la possibilité d'en modifier unilatéralement des éléments essentiels, ce qui était contraire au droit, ces stipulations étant non opposables aux VRP, ce dont ceux-ci devaient être informés. Ils ont par ailleurs dénoncé le fait que la SA M. faisait expressément renoncer les VRP, en dépit de ses arguments sur le remplacement en 2019 des anciens contrats, à l'indemnité de clientèle, clause de renoncement qui était proscrite, et ce dont les salariés devaient également être informés. Ils ont relevé par ailleurs deux non conformités au principe imposant à l'employeur de fournir au VRP les moyens d'accomplir son activité, l'une, concernant le véhicule personnel, en confondant le coût de location des véhicules avec les frais professionnels, en fixant des sanctions financières au titre des longues durées de location, l'autre, en incluant les frais professionnels au titre d'un forfait dans la commission, alors que la réalité des frais ou ceux que l'employeur imposait au VRP (achat d'objets-cadeaux) dépassaient les 30 % dédiés. Ils ont également précisé que la privation de la commission en cas d'impayés, sur lesquels l'entreprise était non transparente, s'analysait en une clause automatique, irrévocable et potestative (clause du croire), donc illicite, pour faire peser la responsabilité du recouvrement sur les VRP. Ils ont pour finir dénoncé la méthode de l'entreprise concernant le droit à congés payés, qui, exclusivement attaché à la commission, n'était nullement garanti, le VRP ne pouvant prendre ses repos sans perdre son droit à rémunération.

Outre le bénéfice de l'exécution provisoire, ils ont réclamé la condamnation de la SA M. à leur régler la somme de 3.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par leurs dernières conclusions notifiées par RPVA le 1^{er} juin 2022, auxquelles il est renvoyé par application de l'article 455 du code de procédure civile, la SA M. a demandé au tribunal de :

« - ordonner le report de la clôture initialement fixée au 2 juin 2022, en raison des éléments nouveaux produits le 1^{ER} juin par les demandeurs, aux fins de verser aux débats les présentes conclusions récapitulatives 6 de la SA M. et des pièces 18 et suivantes,

- déclarer irrecevables les demandes présentées par le syndicat de la métallurgie CFE CGC de la Vienne (SEMV), faute pour lui de justifier d'un intérêt à agir, au sens de l'article L. 2132-3 du Code du Travail,

- déclarer irrecevable l'intervention volontaire de la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC et irrecevables les demandes présentées dans ce cadre, faute de justifier d'une délibération autorisant l'action en justice et subsidiairement faute de justifier d'un intérêt à agir, au sens de l'article L. 2132-3 du Code du Travail, - à titre infiniment subsidiaire, au visa de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975,

et au visa des pièces du dossier, débouter le syndicat de la métallurgie de la Vienne SEMV et la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC de l'ensemble de leurs demandes,

- en tout état de cause, condamner le Syndicat de la métallurgie de la Vienne SEMV et la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC à verser à la S.A. M. la somme de 5.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens ».

Sur la demande de report de l'ordonnance de clôture, elle a fait valoir avoir été destinataire, le 1^{er} juin 2022, soit la veille de la clôture des pièces et conclusions nouvelles, comportant un argument nouveau (pages 16 et 17 des conclusions), auxquelles elle n'a pas pu répondre, ayant elle-même par message RPVA du même jour, sollicité ce report.

Sur la nullité de l'assignation et subsidiairement l'irrecevabilité des prétentions du Syndicat, la SA M. a soutenu que celui-ci n'établissait pas la preuve de sa constitution légale, ne pouvait en tout état de cause agir que dans une zone géographique limitée au département de la Vienne, ce qui ne lui permettait pas d'obtenir une décision de justice dont les effets dépasseraient son champ d'intervention, la quasi-totalité de ses VRP exerçant en dehors du département de la Vienne. Elle a ajouté que le syndicat n'était statutairement compétent que pour les seuls conflits impliquant ses adhérents. La SA M. a précisé que le syndicat ne justifiait pas la réunion des conditions du droit d'agir encadré par les dispositions de l'article L 2132-3 du code du travail, l'atteinte à l'intérêt collectif des VRP et à « leur profession » non à celui de quelques adhérents n'étant pas démontrée, tandis que le syndicat se contentait de produire aux débats trois contrats et qu'aucun VRP bénéficiaire d'un contrat prétendument irrégulier avait souscrit à l'offre de changement par avenant (pour accéder aux nouveaux contrats dits « new deal »), ce qui prouvait que leur quasi-totalité étaient satisfaits des contrats dénoncés.

Sur l'irrecevabilité de l'intervention de la Fédération, la SA M. a soutenu que cette intervention ne saurait couvrir le défaut de droit à agir du syndicat, que les statuts de la Fédération n'ont pas été respectés, qu'aucune délibération préalable n'a autorisée cette intervention, que l'objectif « d'informer les VRP » des prétendues irrégularités des contrats ne pouvait fonder une action syndicale en justice.

Sur le fond, la SA M. a contesté l'obligation de la mention par les contrats des VRP du minimum de rémunération garantie issue de la convention collective, la rémunération à la commission étant par ailleurs autorisée par le code du travail, comme le principe et la forfaitisation des frais à la charge des salariés. Elle a ajouté que la question des frais était gérée en toute transparence, qu'aucune preuve n'était rapportée que ceux-ci représenteraient plus des 30 % contractuellement fixés, aucune plainte des VRP ne lui ayant jamais été remontée, tandis que les commissions étaient calculées trimestriellement pour éviter, ce qui n'était selon elle jamais arrivé, une absence totale de commissions. Elle a soutenu que la moyenne de rémunération de ses VRP était

de 90.000 euros bruts, ce qui, déduction éventuelle de frais jusqu'à 30 %, demeurerait supérieur à la rémunération garantie par la convention collective. Sur la question de la modification unilatérale des contrats, le SA M. a contesté que les modifications reprochées furent mises à exécution, ce qui ne permettait pas de lui imputer une faute de ce chef, aucune action prud'homale n'ayant jamais été engagée à son encontre sur ce point. Elle a indiqué que les critères conditionnant la rémunération variable des VRP étaient raisonnables et réalistes, la preuve contraire, qui ne relevait selon elle que d'une question individuelle et non collective, n'étant pas rapportée. La SA M. a fait par ailleurs valoir que la clause de renonciation à l'indemnité de clientèle avait été supprimée, comme le contrat de 2019 produit le révélait, cette clause n'ayant en tout état de cause jamais reçu application, tandis qu'elle démontrait qu'une indemnité de clientèle avait déjà été versée. Elle a opposé, s'agissant du régime de prise en charge des frais par les VRP, des « gadgets » ou « goodies » que les clauses et la pratique en vigueur étaient conformes au droit et, s'agissant de la prétendue clause de du croire, qu'en réalité il s'agissait d'une clause de « bonne fin », aucune responsabilité n'étant ainsi reportée sur le VRP en cas de défaut de règlement d'une commande, seulement la possibilité pour l'employeur de reprendre l'avance sur commission qui aurait pu être accordée, cela, sans que cette clause puisse être qualifiée de potestative. La SA M. a ajouté qu'en cas de rachat en raison d'une créance d'impayé du crédit affecté accordée par une société de tierce (L. devenue S.), la commission était ou non reprise en fonction de ce qui aurait pu être récupéré du client. Elle a contesté également l'absence de garantie du droit à congé des VRP, précisant que les congés payés étaient réglés à hauteur de 10% de la rémunération, que les VRP indiquaient eux-mêmes et postérieurement les périodes pendant lesquelles ils étaient en congé par le biais d'un tableau de bord contradictoire. Pour finir, la SA M. a soutenu que ses adversaires n'étaient pas fondés à réclamer la modification sous astreinte des contrats en cours, s'agissant de conventions privées passées d'un commun accord.

Le jugement a été mis en délibéré à la date du 3 octobre 2022, date prorogée au 5 décembre 2022 puis au 12 décembre 2022, en raison d'une surcharge d'activité.

En cours de délibéré, le Syndicat et la Fédération ont adressé au tribunal une note, tandis que la SA M. a demandé par courrier le rejet de la note en délibéré adressée par ses adversaires, faute pour eux d'y avoir été autorisés.

MOTIFS DE LA DECISION :

La note en délibéré transmise par le Syndicat et la Fédération sera rejetée pour défaut d'autorisation préalable de ce chef.

La notification des dernières conclusions récapitulatives du Syndicat et de la Fédération, la veille de la date, énoncée à l'avance, de clôture des débats commande de rapporter celle-ci et de fixer cette clôture à la date des plaidoiries, soit le 4 juillet 2022.

Sur les fins de non recevoir opposées par la SA M. :

La SA M. conteste le droit à agir du Syndicat en exposant que la présente action n'entrerait pas dans le champ des actions que l'article L 2132-3 du code du travail permet aux syndicats professionnels d'engager, à savoir « *les faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession [représentée]* ». Elle conteste en outre la recevabilité de l'intervention volontaire de la Fédération.

Le Syndicat et la Fédération opposent notamment les termes de l'ordonnance rendue le 15 juillet 2021 par le juge de la mise en état.

Il ressort de cette ordonnance que la SA M., en défense à la demande de communication de pièces présentée par voie d'incident par ses adversaires, a réclamé du juge de la mise en état qu'il déclare irrecevables l'action engagée par le Syndicat sur le fondement des dispositions de l'article L 2132-3 du code du travail et l'intervention volontaire de la Fédération.

Par cette décision, le juge de la mise en état, dont le tribunal rappelle qu'il est, par application de l'article 789 du code de procédure, la juridiction exclusivement compétente pour trancher les fins de non recevoir dès lors qu'il a été saisi pour instruire l'affaire, en rejetant sur le fond la demande de communication de pièces présentées par le Syndicat et la Fédération, a nécessairement tranché implicitement la question, de manière favorable, de la recevabilité de l'action et de l'intervention volontaire.

En conséquence, et sans qu'il soit nécessaire d'ordonner la réouverture des débats sans renvoi devant le juge de la mise en état pour demander les observations des parties sur l'incompétence du tribunal à statuer sur les fins de non recevoir alors que l'affaire a été préalablement renvoyée en circuit de mise en état ou sur l'autorité attachée à l'ordonnance du juge de la mise en état du 15 juillet 2021, il conviendra de juger que les fins de non recevoir présentement opposées par la SA M. n'ont plus d'objet.

Sur le fond :

Sur l'irrégularité des clauses dénoncées :

- l'absence garantie minimale conventionnelle :

L'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975, étendu par arrêté du 20 juin 1977 JONC 26 juillet 1977 et élargi par arrêté du 28 juin 1989 JORF 11 juillet 1989, ci-après ANI-VRP 75, énonce que la fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs ; que néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce 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 qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement ; que cette ressource minimale trimestrielle sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de ce trimestre ; que le complément de salaire versé par l'employeur en vertu de l'alinéa précédent sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des 3 trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale prévue à l'alinéa précédent.

A l'appui de sa demande, le Syndicat et la Fédération produisent aux débats trois contrats passés entre la SA M. et Messieurs Cyrille A, le 25 mai 2009, Stéphane B, le 5 janvier 2009, Sami C, le 4 janvier 2016, contrats dont les paragraphes litigieux ne seront pas repris in extenso compte tenu de leur longueur.

Le mécanisme de rémunération contractuel repose sur le régime du commissionnement sur les ventes réalisées selon que le client est un simple particulier (commission sur vente directes) ou non (sur ventes directes et

indirectes) – commission de base de 16 % (Messieurs A et B) ou de 15 % (Monsieur C), outre des primes complémentaires indépendantes en fonction du chiffre de « ventes produits »(HT), du « nombre d'acheteurs » et des « conditions de règlement », chacune de ces trois critères étant décliné en trois paliers de pourcentage (5 ou 8 paliers s'agissant du contrat de Monsieur C), un niveau de palier des

« vente produits » entraînant automatiquement (« taux élites ») un niveau de palier du « nombre d'acheteurs » (niveaux différents et dédoublés pour Monsieur C), tandis que les paliers de chiffre de « vente produits » et du « nombre d'acheteurs » annuels et les répartitions à atteindre pour bénéficier de ces primes, ainsi que les paliers « conditions de règlement » sont remis au VRP le 1^{er} janvier de chaque année. Il est précisé que l'atteinte simultanée d'un palier « vente » et d'un palier « acheteurs » donne droit à un bonus à trois niveaux de pourcentage, fixés en fonction du pourcentage

« acheteurs ». Les primes sont versées les 30 avril, 31 août et 31 décembre de chaque année (mensuellement pour Monsieur C et seulement les primes « produits » et « acheteurs ») avec, pour les critères « vente produits » et « acheteurs » possibilité de rattrapage en fin d'année (rattrapage quadrimestriel annuel pour Monsieur C) dans le cas où les résultats obtenus sur l'année (ou sur le quadrimestre pour Monsieur C) permettraient de combler un retard enregistré sur l'un des trois quadrimestres (et ou l'un des quatre pour Monsieur C) par rapport aux paliers (pour Monsieur C, les primes « taux d'élites » sont versées les 30 avril, 31 août et 31 décembre de chaque année avec possibilité de rattrapage en fin d'année dans le cas où les résultats obtenus sur l'année permettraient de combler un retard enregistré sur l'un des trois quadrimestres par rapport aux paliers, les primes

« conditions de règlement » versées les 30 avril, 21 août et 31 décembre.

A ce stade, il convient de relever qu'aucune disposition n'impose aux contrats de VRP de contenir une mention rappelant le principe de la garantie de ressources prévues par l'ANI-VRP 75. En tous les cas, le Syndicat et la Fédération n'en rapportent pas l'existence.

Le Syndicat et la Fédération soutenant que les clauses des contrats de VRP engagés par la SA M. ne garantissent pas la rémunération minimale garantie, il convient de vérifier si le mécanisme qui régit contractuellement la rémunération du VRP travaillant pour la SA M. entraîne « nécessairement » une rémunération inférieure à la garantie conventionnelle. A défaut, la question de l'application de la garantie de ressources conventionnelle ne relèverait pas d'un problème général de clauses des contrats mais d'appréciation de leur application, concrètement du calcul de la rémunération due par rapport à celle versée ou pas, s'agissant de l'activité particulière de tel VRP à tel moment donné de l'exécution de son travail, ce dont le tribunal, sous réserve de sa compétence, n'est pas présentement saisi.

Le mécanisme mentionné dans les contrats produits aux débats repose sur des calculs de commission et de primes fondés sur des pourcentages portant sur des montants de ventes réalisées. Il ne saurait donc entraîner « nécessairement » une rémunération inférieure à la garantie conventionnelle, le résultat desdits calcul dépendant du nombre de ventes réalisées, des montants unitaire et cumulés de celles-ci et des modalités de règlement de prix par les clients, et ce résultat peut être, de fait, supérieur au plancher fixé par l'ANI-VRP 75.

Le Syndicat et la Fédération opposent par ailleurs qu'il convient de tenir, pour constater que la rémunération des VRP engagés par la SA M. est nécessairement inférieure à la garantie minimale conventionnelle, les sommes qui doivent être imputées de la rémunération du VRP, à savoir le coût du

véhicule professionnel (location ou crédit), les frais de transport (déplacement, péages, stationnement payant), d'hébergement (restaurant, hôtel), de communication (téléphone fixe ou mobile, courrier, connexion internet), les frais d'aide à la vente – frais professionnels à déduire de la rémunération s'ils dépassent 30 % des commissions - outre les sommes décommissonnées et les frais de recouvrement des créances à l'encontre de la clientèle en cas d'impayés. Ils ajoutent que le coût de charges ne sont pas pris en charge par l'entreprise lorsqu'il y a 0 euro de commission.

Les stipulations des contrats produits énoncent que les frais professionnels sont inclus dans les commissions dans une proportion de 30 % de leur montant.

Cela inclut qu'à défaut de commission, le dispositif forfaitaire n'est pas applicable, ce qui n'entrave en rien, en l'espèce, l'application du principe de la garantie de ressources minimales conventionnelle ni l'application du principe de la prise en charge par l'employeur des frais professionnels. Par-là, la stipulation, telle qu'elle est rédigée, ne sera pas jugée irrégulière.

Il est constant par ailleurs que le pourcentage plafond de 30 %, à défaut de prévoir un remboursement des frais sur présentation de leurs justificatifs ou sous forme d'une somme forfaitaire, satisfait à l'obligation de l'employeur de les prendre en charge, sous réserve de la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au minimum garanti.

S'agissant d'un pourcentage sur les ventes effectivement réalisées, ce principe d'inclusion des frais professionnels à hauteur de 30 % des commissions ne saurait entraîner par lui-même « nécessairement » l'absence de garanti du minimum conventionnel.

S'agissant de la stipulation prévue dans les contrats produits selon laquelle les commissions (et au besoin les frais professionnels engagés de son chef) ne pas sont dues, et au besoin sont débitées par l'entreprise, dès lors que le règlement de la commande par le client qui en sert de calcul ne sera pas effectif pour quelque cause que ce soit (sauf causes dépendantes de l'entreprise), cela, dans un délai maximal de 6 mois au jour de la facturation, elle ne saurait davantage en soi entraîner « nécessairement » l'absence de garanti de rémunération minimale, s'agissant là encore du résultat d'un calcul reposant sur des pourcentages sur une activité réelle qui relève des situations particulières et non d'un mécanisme en soi irrégulier, un résultat qui amènerait une rémunération, un temps donné, inférieure au minimal garanti, justifierait la revendication par le VRP de la garantie conventionnelle.

Dans ces conditions, les clauses des contrats produits aux débats ou similaires ne seront pas jugées illicites.

- les possibilités de modification unilatérale du contrat de travail :

A ce stade, il sera rappelé qu'il n'existe aucune exigence formelle imposant que le contrat de travail à durée déterminée mentionne le principe que les éléments essentiels

- l'attribution territoriale :

Les contrats produits aux débats mentionnent, après l'énonciation du détail des secteurs géographiques attribués, que l'entreprise se réserve la faculté de modifier et/ou réduire (seulement modifier pour le contrat de Monsieur C) cette attribution territoriale.

La SA M. fait valoir dans ses conclusions que la modification ou la

réduction éventuelle du secteur géographique ne saurait s'opérer sans l'accord du salarié.

Ainsi, et dès lors que la mention litigieuse ne fait pas état de ce que la modification ou la réduction du secteur géographique peut être opérée sans l'accord du salarié, étant rappelé qu'au titre de son pouvoir de direction l'employeur a le droit de décider de proposer une telle modification dans les conditions d'exercice du contrat – proposition qui lie le salarié qui ne dispose alors que de la faculté d'accepter ou de refuser, ce qui, dans cette dernière hypothèse, a pour effet d'entraîner la rupture du contrat, cette mention ne sera pas jugée par elle-même irrégulière.

- inclure, retirer ou modifier la répartition des critères pour l'obtention des primes et la périodicité de leur versement ; inclure, retirer ou modifier un palier et de réviser la répartition quadrimestrielle des paliers :

Le mécanisme contractuel de calcul des primes associant critères et paliers, et de versement de celles-ci, a été décrit plus haut.

Il est précisé dans les contrats produits que l'entreprise se réserve le droit d'inclure, de retirer, de modifier, d'une part, la répartition des critères pour l'obtention des primes et périodicité de leur versement, d'autre part, un palier ou d'en réviser leur répartition quadrimestrielle.

A ce stade, il convient de rappeler que la détermination des critères fixant la rémunération variable d'un VRP relève du pouvoir de direction de l'employeur, sous réserve que celui-ci fixe des objectifs raisonnables et réalistes et que le salarié en ait eu connaissance.

Dans ces conditions, la faculté de modification des critères et des paliers permettant l'obtention des primes énoncées dans les contrats de travail produits ne peut être jugée par elle-même irrégulière.

- la renonciation à l'indemnité de clientèle :

Les contrats produits aux débats par le Syndicat et la Fédération stipulent, au chapitre « **ARTICLE XVII INDEMNITE DE CLIENTELE ET DE RUPTURE** » que « *du fait de la nature des produits vendus et de la catégorie de la clientèle visitée dont un fichier complet a été préalablement remis au représentant – cette clientèle demeurera la propriété exclusive de la maison représentée et ne saura faire l'objet d'une cession quelconque, le représentant reconnaissant ne pas faire apport de clientèle. En conséquence, en cas de départ du représentant, pour quelque cause que ce soit, le représentant ne saura prétendre, à aucun moment et sous aucun prétexte, à une indemnité de clientèle quelconque* ».

La SA M. indique dans ces conclusions que la clause relative à l'indemnité de clientèle a disparu des contrats établis en 2019, celle-ci produisant aux débats un fac-similé de contrat mentionnant la clause suivante : « *du fait de la nature des produits vendus et de la catégorie de la clientèle visitée dont un fichier complet a été préalablement remis au représentant – cette clientèle demeurera la propriété exclusive de la société M.* ».

La clause litigieuse figurant dans les contrats produits par le Syndicat et la Fédération, datés de 2009 et de 2016, sont contraires aux dispositions de l'article L 7313-13 du code du travail qui édicte dans son alinéa 1^{er} qu'en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur, en

l'absence de faute grave, le voyageur, représentant ou placier a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui.

Cette clause, par son illicéité, porte atteinte à l'intérêt général de la profession des VRP, puisqu'elle les prive d'un droit légal de nature essentielle, intérêt général en défense duquel au moins la Fédération peut pour agir comme cela a été rappelé par le juge de la mise en état dans son ordonnance du 15 juillet 2021, dont le tribunal, au besoin, reprend à son compte les motifs.

Il sera donc fait injonction à la SA M. de supprimer, par voie d'avenant, la clause litigieuse « *En conséquence, en cas de départ du représentant, pour quelque cause que ce soit, le représentant ne saura prétendre, à aucun moment et sous aucun prétexte, à une indemnité de clientèle quelconque* » des contrats de VRP en cours. Par souci de cohérence, il sera fait injonction à la SA M. de modifier le titre du chapitre des contrats concerné « **ARTICLE XVIII INDEMNITE DE CLIENTELE ET DE RUPTURE** » ou, à tout le moins, en retirer la mention « **INDEMNITE DE CLIENTELE** ».

Il sera précisé qu'à défaut d'accord du salarié sur les suppressions exigées, la SA M. sera enjointe de l'informer par tous moyens de ce que la clause est réputée non écrite.

La trame des contrats de VRP établie depuis 2019 par SA M. ne faisant plus mention de cette clause, il n'y aura pas lieu d'assortir l'injonction d'une astreinte.

S'agissant de la seule mention que la clientèle demeure la propriété de la SA M., figurant dans les contrats proposés depuis 2019 ou devant rester dans les contrats antérieurs, ne sera pas jugée par elle-même illicite, étant rappelé par ailleurs qu'aucune exigence légale impose à l'employeur de faire mention dans les contrats de travail des conséquences financières pour les salariés de la rupture du contrat.

- l'absence de prise en charge réel des frais engagés par le VRP :

Les contrats produits par le Syndicat et la Fédération stipulent, au chapitre V (VI pour le contrat de Monsieur C) intitulé « **VEHICULE PROFESSIONNEL** », que l'entreprise retient, s'agissant de la mise à disposition du fourgon, pendant la période d'essai de trois mois, et sur les commissions du représentant, une participation mensuelle fixée à 781 euros TTC pour l'année 2009 (862 euros TTC pour l'année 2016 pour le contrat de Monsieur C) et indexée sur le prix d'achat du véhicule ainsi que sur le tarif des réparateurs automobiles, tandis qu'à l'issue du 4^{ème} mois, sauf commande d'un véhicule neuf avec l'aide financière de la société, poursuite d'un règlement du montant de la location forfaitaire, laquelle est portée à 1.075 euros TTC à partir du 12^{ème} mois.

Le Syndicat et la Fédération soutiennent que cette stipulation est illicite en raison de la réduction des revenus qu'elle induit et de la violation du principe qu'il appartient au seul employeur d'assurer la prise en charge des moyens à disposition des salariés pour l'exercice de son activité, précisant que cette location forfaitaire ne peut être assimilée à des frais professionnels. La SA M. oppose de son côté que cette prise en charge locative est intégrée dans le forfait de 30 % au titre de la déduction des frais professionnels accepté par l'ensemble des salariés et des organes représentatif et conforme à la loi.

Au regard du principe qu'il appartient à l'employeur de donner au salarié les moyens nécessaires à l'exécution de ses missions, le caractère licite de l'obligation pour celui-ci de louer le véhicule mis à sa disposition pour les besoins de son activité ne peut que dépendre d'une contrepartie, laquelle peut être la possibilité de déduire les frais professionnels pris en charge par l'employeur.

Dans ces conditions, la stipulation des contrats des VRP engagés par la SA M. n'est licite que sous réserve que la location à la charge de ceux-ci est bien comprise dans le forfait de frais professionnels représentant 30 % des commissions tel qu'il est énoncé dans les contrats produits. La SA M. ne saurait se prévaloir en l'espèce d'un caractère implicite ou manifeste de cette réserve, s'agissant d'un mécanisme contractuel secondaire à la relation de travail.

Cette réserve n'étant nullement précisée dans les contrats de travail produits par le Syndicat et la Fédération et son défaut portant atteinte au droit collectif de la profession, il conviendra d'enjoindre la SA M. de compléter, par voie d'avenant, par insertion de cette réserve les contrats de VRP faisant mention de cette location financière des véhicules mis à disposition des salariés, cette injonction devant par ailleurs suffire à atteindre l'objectif visé par le Syndicat et la Fédération à l'exclusion de toutes autres.

A défaut d'accord des salariés concernés, la SA M. sera tenue de les informer par tout moyen de ladite réserve.

La SA M. ayant fait disparaître dans les nouveaux contrats VRP en vigueur, il n'y aura pas lieu d'assortir cette injonction d'une astreinte.

S'agissant du risque d'atteinte à la garantie minimale conventionnelle par la réduction des commissions au titre de ces frais de location, il a déjà été répondu par les motifs ci-dessus.

S'agissant de l'incitation de la SA M. à la commande de gadgets ou de goodies à la charge des VRP, celle-ci ne figure pas dans les contrats produits par le Syndicat et la Fédération.

- le décommissionnement sur impayés :

Il ressort des contrats produits par le Syndicat et la Fédération que les commissions ne seront pas dues sur les commandes facturées et non réglées par le client pour des causes indépendantes du fait du représenté (la société SA M.), celui-ci se réservant le droit de débiter le montant des commissions correspondant à des impayés (y compris les frais engagés) lorsque son service « contentieux » n'aura pu obtenir le règlement d'une facture pour quelque cause que ce soit (insolvabilité, faillite décès, etc..) et ce, dans un délai maximum de 6 mois au jour de la facturation.

Le Syndicat et la Fédération soutiennent que cette stipulation est illicite (clause de ducroire) puisque faisant peser sur le salarié la responsabilité de l'impayé de la commande, la SA M. plaçant au caractère licite (clause de bonne fin) en faisant valoir que la commission est subordonnée à l'aboutissement de l'opération de vente.

A ce stade, sera écarté le moyen invoqué par les demandeurs tenant à ce que la stipulation litigieuse serait potestative, la SA M. étant liée par des conditions contractuelles indépendantes de sa volonté, s'agissant d'impayé imputable à la clientèle et « *indépendante du fait du représenté* ».

Aucune notion de décommissionnement définitif ne ressort par ailleurs des mentions des contrats produits.

La clause dénoncée, dès lors ainsi qu'elle écarte l'hypothèse d'une vente non réalisée en raison d'une cause imputable à l'employeur et qu'elle ne prive pas le salarié des commissions sur les contrats effectivement réalisés, sera jugée constituée une stipulation de bonne fin, par-là licite, l'expiration du délai de 6 mois à compter de la facturation faisant perdre le droit de l'employeur de revenir sur la commission retenue.

En revanche, une stipulation figurant dans les contrats produits par le Syndicat et la Fédération énonce qu' « *enfin, le représenté se réserve le droit de ne pas donner suite aux commandes transmises par le représentant, sans ce que ce dernier puisse réclamer de ce fait, une commission ou une indemnité, quel que soit le motif de cette décision* ».

Cette mention est au surplus intégrée dans un paragraphe intitulé « **DISPOSITIONS GENERALES** » sans qu'elle soit rattachée explicitement ou puisse l'être implicitement à celle qui la précède (régime applicable au droit à la commission en cas d'escompte consenti au client au-delà de 2 % du prix) ou qui la suit (régime applicable en cas de suspension du contrat).

Cette mention étant manifestement contraire au régime du commissionnement présenté dans les premières stipulations, il sera enjoint à la SA M., par voie d'avenant, de la supprimer des contrats la faisant figurer, ou, à défaut d'accord du salarié concerné, de l'en informer par tous moyens de son caractère non écrit.

Aucun élément particulier justifie que cette injonction soit assortie d'une astreinte, s'agissant en outre d'une clause incompatible avec celles, licites, favorables au salarié.

- la méthode retenue pour les congés payés des VRP :

Le Syndicat et la Fédération soutiennent que le régime imposé par la SA M. (règle du 10°) serait défavorable au salarié puisqu'il le dissuaderait de prendre des congés et porterait ainsi atteinte à l'un des objectifs du régime à savoir garantir au salarié un droit au repos effectif. Pour sa part, la SA M. fit valoir que ses VRP prennent régulièrement leur congé et à leur convenance, le contrôle étant assuré par des tableaux de suivi.

La règle du 10° étant licite et la démonstration n'étant pas rapportée de ce que les VRP engagés par la SA M. se trouvent dans l'impossibilité de prendre des jours de congés pour éviter de se trouver sans rémunération, alors que la garantie minimale conventionnelle est applicable, aucune irrégularité sera relevée de ce chef.

Sur les autres demandes :

La demande indemnitaire présentée par le Syndicat et la Fédération sera rejetée, faute pour eux d'avoir démontré la réalité d'un préjudice résultant des clauses jugées illicites.

Aucun élément justifie d'écarter le bénéfice de l'exécution provisoire.

Le Syndicat et la Fédération ayant obtenu gain de cause partiel, il n'est pas inéquitable de condamner la SA M. à leur payer la somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour le même motif, la SA M. sera tenue aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal, par jugement contradictoire, rendu en premier ressort,

REJETTE la note en délibéré notifiée par le Syndicat de la métallurgie CFE CGC de la Vienne et la Fédération de la métallurgie CFE CGC,

RABAT l'ordonnance de clôture des débats,

FIXE la clôture des débats à la date du 4 juillet 2022, date de l'audience des plaidoiries,

JUGE sans objet les fins de non recevoir présentées par la SA M.,

FAIT INJONCTION à la SA M. de supprimer, par voie d'avenant, la clause litigieuse « *En conséquence, en cas de départ du représentant, pour quelque cause que ce soit, le représentant ne saura prétendre, à aucun moment et sous aucun prétexte, à une indemnité de clientèle quelconque* » des contrats de VRP en cours et de modifier le titre du chapitre des contrats concerné « **ARTICLE XVIII INDEMNITE DE CLIENTELE ET DE RUPTURE** » ou, à tout le moins, d'en retirer la mention « **INDEMNITE DE CLIENTELE** »,

FAIT INJONCTION, à défaut d'accord du salarié sur les suppressions exigées, à la SA M. de l'informer par tous moyens de ce que la clause précitée est réputée non écrite,

FAIT INJONCTION à la SA M. de compléter les contrats des VRP encours prévoyant une location financière du véhicule mis à disposition par la réserve que les frais de location sont inclus dans le forfait de 30 % au titre des frais professionnels,

FAIT INJONCTION, à défaut d'accord du salarié sur le complément exigé, à la SA M. de l'informer de cette réserve par tous moyens,

FAIT INJONCTION à la SA M. de supprimer, par voie d'avenant, la clause litigieuse « *enfin, le représenté se réserve le droit de ne pas donner suite aux commandes transmises par le représentant, sans ce que ce dernier puisse réclamer de ce fait, une commission ou une indemnité, quel que soit le motif de cette décision* », des contrats VRP en cours,

FAIT INJONCTION, à défaut d'accord du salarié sur la suppression exigée, à la SA M. de l'informer par tous moyens de ce que la clause précitée est réputée non écrite,

REJETTE les demandes plus amples,

RAPPELLE que le présent jugement est assorti du bénéfice de l'exécution provisoire,

CONDAMNE la SA M. à payer au Syndicat de la métallurgie CFE CGC de la Vienne et à la Fédération de la métallurgie CFE CGC la somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

DIT que la SA M. sera tenue aux dépens.

Le Greffier

Le Président