

Sur l'application du régime d'indemnités de la cessation du contrat d'agent commercial au cours de sa période d'essai

En droit du travail français, le régime juridique de la période d'essai tient à l'éviction des règles relatives au licenciement en début de relation contractuelle. Dans cadre de la période d'essai, l'employeur peut légitimement mettre fin au contrat sans qu'aucune indemnisation au titre de la perte d'emploi ne soit accordée.

A l'instar de ce qui existe dans le droit du travail français, il s'est également instauré, dans la pratique, des périodes d'essai dans les contrats d'agence commerciale.

Ce qui est surprenant, c'est qu'au fil des décisions rendues par la Cour de Cassation, le régime relatif à cette période d'essai de l'agent commercial s'est vu renforcé jusqu'au point de devenir d'autant plus avantageux que pour un salarié, en droit du travail.

Juridiquement indépendant, l'agent commercial est souvent placé dans une situation de dépendance économique à l'égard du mandant. C'est au regard de cette précarité qu'a été mise en place un régime protecteur concernant l'indemnité de fin de contrat.

En effet, [l'article 17 de la directive 86/653/CEE du Conseil du 18 décembre 1986](#) relative à la coordination des droits des Etats membres concernant les agents commerciaux indépendants impose un système d'indemnisation de l'agent commercial dont le contrat est rompu par le mandant.

Or ces dispositions ne précisent rien quant à la fin de relations contractuelles, lorsque celle-ci est intervenue, conformément à ce qui s'est développé par la pratique, lors de la période d'essai.

C'est donc la jurisprudence de la Cour de Cassation qui est venue apporter des précisions quant à la combinaison du **régime de l'indemnisation** de l'agent commercial **et la période d'essai**.

La jurisprudence antérieure avait exclu ce droit à l'indemnité lorsque la rupture du contrat était intervenue pendant la période d'essai se fondait sur l'argument selon lequel l'octroi de l'indemnité « *suppose, pour son application, que la convention soit définitivement conclue* »¹

Mais cette position a été condamnée par la Cour de Justice de l'Union Européenne à l'occasion d'une décision rendue suite à une question préjudicielle posée à ce sujet.² La Cour de Justice de l'Union Européenne, affirmait que les dispositions relatives au régime d'indemnisation « *sont applicables lorsque cette cessation intervient au cours de la période d'essai.* »³

¹ Cass. Com., 17 juillet 2001, n° 97-17.539.

² Cass. Com., 6 décembre 2016, n°15-14.212.

³ CJUE, 19 avril 2018, affaire C-645/16.

La Cour de Cassation a alors opéré un important revirement de jurisprudence en adoptant une solution identique à celle de la CJUE, par un arrêt du 23 janvier 2019, et décidé que les régimes d'indemnisation prévue par l'article 17 de la Directive 86/653/CEE en cas de cessation du contrat d'agent commercial, sont applicables **bien que la cessation du contrat soit intervenue au cours de la période d'essai**.⁴

Ainsi, bien qu'une période d'essai ait été stipulée, elle ne pourra plus justifier l'absence de versement de l'indemnité en cas de rupture par le mandant non motivée par une faute grave de l'agent. Seuls les motifs énumérés aux [articles 18 de la Directive 86/653/CEE](#) et [L 134-13 du Code de Commerce](#) peuvent justifier l'exclusion du régime de l'indemnité due à l'agent commercial, notamment lorsque celui-ci a commis une faute grave.

Cette décision repose sur l'objectif de protection de l'agent commercial poursuivi par la directive et augure une évolution favorable de son statut, mais n'apporte aucune précision quant au calcul de l'indemnité due.

Quant à la directive 86/653/CEE, elle laisse à la discrétion des Etats Membres le mode de calcul de l'indemnité. Ceux-ci bénéficient alors d'une grande marge d'appréciation.

En droit français, c'est l'article [L 134-12 du Code de Commerce](#) qui régit le régime d'indemnité de l'agent commercial, et il est de jurisprudence constante que, le montant de l'indemnité due.

En effet la cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que « *Le montant de l'indemnité est apprécié souverainement par les juges du fond.* »⁵ C'est ainsi que s'est développée une jurisprudence selon laquelle il était « *habituel d'accorder à l'agent commercial, deux ans de commissions.* »⁶

Mais qu'en est-il s'il s'avère que le préjudice subi par l'agent commercial est inférieur à deux années de commissions brutes perçues, comme dans la situation d'une rupture du contrat lors de la période d'essai ?

Dans cette hypothèse, une minoration de l'indemnité due à l'agent est susceptible d'être demandée au juge.

En effet la jurisprudence française a déjà eu à se prononcer sur l'évaluation de l'indemnité due par la rupture d'un contrat qui avait été de courte durée, en l'occurrence, moins d'un an. En l'espèce la cour d'Appel avait refusé d'accorder les deux années de commission, généralement compte tenu de la brièveté du mandat.⁷

Partant, eu égard à l'absence de précisions apportée par la Cour de Cassation relativement à l'évaluation de l'indemnité lorsque la rupture intervient lors de la période d'essai, ce calcul sera, à l'instar de ce qui a été déjà jugé pour les contrats d'une durée inférieure à deux ans, nécessairement minoré en tenant en considération des circonstances *in concreto*.

⁴ Cass.Com., 23 Janvier 2019, n°15-14.212.

⁵ Cass. Com, 24 mai 2011, n° 10-14.224.

⁶ CA Lyon, 28 avril 2016, n°15/01103.

⁷ CA Colmar, 11 mars 2016, n° 14/01484.

L'arrêt du 23 janvier 2019 s'inscrit dans un mouvement jurisprudentiel favorable à la protection du statut de l'agent commercial, mais amène à s'interroger sur la pertinence de la période d'essai dans le cadre du contrat de l'agent commercial.

En effet si celle-ci a, en droit du travail, pour intérêt de permettre à l'employeur de mettre fin au contrat sans avoir à subir les contraintes relatives aux indemnités de licenciement, l'arrêt commenté a pour conséquences de réduire l'intérêt de la période d'essai d'un agent commercial, car le mandant devra s'astreindre à lui verser une indemnité quelle que soit la date de cessation du contrat.