



**AVIS DE Mme MOLINA,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 197 du 18 février 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-18.815

Décision attaquée : 31 mai 2024 de la cour d'appel de Bourges

M. [L] [J]

C/

**La société A.T.M - aluminium et techniques
modernes**

INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

M. [L] [J] a été engagé par la société Aluminium et Techniques Modernes suivant contrat à durée indéterminée du 24 mai 2018 en qualité de voyageur représentant placier.

Le salarié a démissionné le 7 mars 2022.

Affirmant que le statut de voyageur, représentant ou placier ne pouvait pas lui être appliqué compte tenu de la nature des tâches confiées et invoquant l'existence d'une discrimination en raison de son handicap et de son apparence physique, le salarié a, le 7 octobre 2022, saisi le conseil de prud'hommes de Bourges afin d'obtenir la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, faire produire à celle-ci les effets d'un licenciement nul et à tout le moins sans cause réelle et sérieuse, ainsi que le paiement de diverses sommes.

Par jugement du 3 juillet 2023, le conseil de prud'hommes a notamment dit que le statut de voyageur, représentant ou placier ne pouvait être appliqué au salarié ; dit que la rupture du contrat de travail s'analyse en une démission, fixé le salaire des 12 derniers mois à une certaine somme ; condamné l'employeur à payer au salarié diverses sommes à titre de rappel de commissions, de rappel de salaire pour heures supplémentaires non réglées, outre une somme au titre des congés payés afférents, au titre des contreparties obligatoires en repos, à titre de dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales de travail.

Sur appel de l'employeur, par arrêt prononcé le 31 mai 2024, la cour d'appel de Bourges a notamment reçu la fin de non-recevoir tirée de la prescription des demandes relatives à l'exécution du contrat de travail soulevée par l'employeur ; dit que l'action en requalification du contrat de voyageur, représentant ou placier en contrat de droit commun et la demande en paiement de dommages et intérêts pour dépassement de la durée maximale de travail formées par le salarié sont irrecevables comme étant prescrites ; confirmé le jugement déféré en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail s'analysait en une démission ; a condamné l'employeur à payer au salarié une somme à titre de rappel de salaire sur commissions et a débouté ce dernier de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour discrimination ainsi que pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une indemnité de licenciement, mais l'a infirmé en ses autres dispositions ; statuant à nouveau des chefs infirmés et ajoutant, dit que le rappel de commission est accordé en brut ; débouté le salarié de ses demandes de rappel de salaire pour heures supplémentaires et congés payés afférents et d'une somme au titre de la contrepartie obligatoire en repos.

Le salarié s'est pourvu en cassation.

Le voyageur, représentant ou placier dont la fonction consiste à démarcher la clientèle pour le compte d'une ou plusieurs entreprises bénéficie d'un statut spécifique résultant à la fois de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 et de la loi, laquelle énonce les conditions cumulatives permettant l'application

de ce statut, certaines consistant dans des stipulations contractuelles, d'autres dans des conditions matérielles d'accomplissement de l'activité.

Ainsi, l'article L. 7311-3 dispose : « *Est voyageur, représentant ou placier, toute personne qui :*

1° Travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;

2° Exerce en fait d'une façon exclusive et constante une profession de représentant ;

3° Ne fait aucune opération commerciale pour son compte personnel ;

4° Est liée à l'employeur par des engagements déterminant :

a) La nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ;

b) La région dans laquelle il exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ;

c) Le taux des rémunérations. »

Il revient donc au voyageur, représentant ou placier de proposer des services ou des marchandises dans un secteur convenu avec l'employeur et circonscrit soit géographiquement soit en fonction d'une catégorie de clients.

Si le lien de subordination à l'égard de l'employeur est certes atténué au regard de l'autonomie dont peut disposer le voyageur, représentant ou placier dans l'exercice de sa mission, il est maintenu et celui-ci est un salarié bénéficiant d'un contrat de travail spécifique pour ne pas être un contrat de travail de droit commun.

En effet, aux termes de l'article L. 7313-1 du code du travail, « *Toute convention dont l'objet est la représentation, conclue entre un voyageur, représentant ou placier et un employeur est, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, un contrat de travail. »*

L'activité du représentant, voyageur ou placier consiste à prospecter la clientèle en vue de prendre des ordres et, au-delà des stipulations contractuelles sur lesquelles il prime, l'exercice effectif de la profession est le critère déterminant pour obtenir le bénéfice du statut, lequel est d'ordre public.

La mission de prospection suppose une réelle activité d'exploitation de la clientèle existante ou de recherche de clientèle et donc une certaine liberté de travail, sans se borner à suivre seulement les directives de l'employeur.

En l'espèce, alors que le contrat de travail conclu entre les parties mentionnait la qualité de voyageur, représentant ou placier du salarié, ce dernier, devant la cour d'appel, contestait cette qualification au motif qu'il n'avait pas eu d'activité de prospection pendant l'exécution du contrat de travail et sollicitait un rappel de salaire.

La cour d'appel a jugé irrecevables car prescrites l'action du salarié en requalification de son contrat de voyageur, représentant ou placier en contrat de

droit commun et la demande en paiement de dommages et intérêts pour dépassement de la durée maximale de travail.

La question de la prescription applicable dans les relations de travail n'a pas été simplifiée en dépit des réformes intervenues ces presque vingt dernières années. Les règles de prescription sont diverses et leur application se différencie selon le domaine dans lequel elles interviennent. Ainsi notamment, les prescription biennale et annale de l'article L. 1471-1 du code du travail¹ s'appliquent à toute action portant respectivement sur l'exécution et la rupture du contrat de travail tandis que celle triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail² est applicable aux actions relatives aux créances salariales.

Il est de jurisprudence constante que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance (Ass. plén., 10 juin 2005, pourvoi n° 03-18.922 ; Ch. mixte., 26 mai 2006, pourvoi n° 03-16.800 ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-10.161 ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 18-23.932 ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 20-12.960, 20-12.962 ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-14.543).

En l'espèce, le pourvoi considère que le salarié sollicitait la qualification du contrat dont la nature juridique était contestée, qu'ainsi sa demande, revêtant le caractère d'une action personnelle, relevait de la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil³.

Dans le dispositif de ses conclusions devant la cour d'appel, le salarié, demandait explicitement, outre notamment un paiement d'heures supplémentaires, de « constater [qu'il] ne formulait aucune demande de requalification » et de « dire et juger que le statut de VRP ne peut pas s'appliquer à la relation de travail avec [le salarié] en l'absence de prospection de sa part ».

¹ Article L. 1471-1 du code du travail : « Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-8, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5. »

² Article L. 3245-1 du code du travail : « L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. »

³ Article 2224 du code civil : « Les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. »

Or, dans sa motivation, la cour d'appel (page 4 de l'arrêt) a tout d'abord énoncé « *[Le salarié] ne formule certes pas expressément de demande de requalification de son contrat de VRP en contrat de travail de droit commun puisqu'il se contente de réclamer dans le dispositif de ses conclusions que la cour dise que le statut de VRP ne peut pas s'appliquer à la relation de travail en l'absence de prospection de sa part.* », avant de relever valablement « *Cependant, sa contestation est un moyen lui permettant de solliciter le paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires et congés payés afférents, de sommes au titre de la contrepartie obligatoire en repos et de dommages et intérêts pour dépassement de la durée maximale du travail puisque les dispositions légales sur la durée du travail, fixée à 35 heures par semaine, ne sont pas applicables au VRP, sauf convention ou accord particulier, absents en l'espèce.* », puis de conclure plus étonnamment « *Dès lors, bien qu'il s'en défende, sa contestation ne peut que s'analyser en une demande de requalification de son contrat de VRP en contrat de travail de droit commun.* ».

Je souscris aux premiers propos de la cour d'appel concernant le constat de l'absence de demande expresse formulée par le salarié de requalification de son contrat de travail de voyageur, représentant ou placier en contrat de travail de droit commun ainsi que la qualification en tant que moyen de la contestation par le salarié de l'application de ce statut.

En revanche, je ne peux pas m'associer à la conclusion de la cour d'appel puisqu'après avoir affirmé que la contestation du salarié quant à l'application à son égard du statut de voyageur, représentant ou placier était un moyen, elle énonce, en conclusion, qu'elle ne peut s'analyser qu'en une demande de requalification de son contrat de travail de voyageur, représentant ou placier en contrat de travail de droit commun. Ce faisant, elle s'est contredite et a analysé un élément soumis par le salarié consécutivement comme un moyen et une demande.

Or, demandes et moyens ne doivent pas être confondus, les premières déterminent l'objet du litige, les juges y répondant dans le dispositif de la décision, tandis que les seconds sont des arguments soutenant les premières, les juges les examinant dans les motifs de la décision, avant de conclure à l'admission ou au rejet des demandes qu'ils fondent.

En l'espèce, le salarié a affirmé de façon constante qu'il ne sollicitait pas la requalification de son contrat de travail, tandis que la contestation de son statut de voyageur, représentant ou placier n'est pas exprimée en tant que demande dans le dispositif de ses conclusions, étant précisé que les « *dire et juger* » énoncés dans des conclusions n'étant pas créateurs de droits, ils ne sont pas retenus comme des demandes par la jurisprudence. Ainsi, la contestation de son statut de voyageur, représentant ou placier par le salarié ne peut s'analyser qu'en un moyen venant à l'appui de sa demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires.

Dès lors, je m'associe au moyen relevé d'office par Madame la conseillère rapporteure quant à l'application de la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail à la créance de rappel de salaire sollicitée par le salarié.

Aux termes de l'article L. 3242-1 du code du travail, « *La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année. Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire. Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.* »

Ainsi, il résulte de la combinaison des articles L. 3245-1 et L. 3242-1 du code du travail que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible ; la date d'exigibilité du salaire correspondant, pour les salariés payés au mois, à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré (Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 12-17.409 ; Soc., 9 juin 2022, pourvoi n° 20-16.992).

Le salarié ayant démissionné le 7 mars 2022 puis introduit son action devant la juridiction prud'homale le 7 octobre 2022, cette saisine a interrompu la prescription triennale de l'action en paiement des salaires.

La demande en paiement de rappel de salaire pour heures supplémentaires présentée par le salarié n'était donc pas prescrite.

► Je conclus à la cassation du premier moyen pris en ses deux branches par substitution de moyen de pur droit en application de l'article 620 alinéa 2 du code de procédure civile.

Le pourvoi soutient encore que l'action en paiement de dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales de travail portant sur l'exécution du contrat de travail est soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail et que son point de départ est la date à laquelle les règles fixant les durées maximales de travail ont été méconnues.

Toutefois, la cour d'appel a jugé que le délai pour agir en contestation du statut de voyageur, représentant ou placier ayant expiré avant la saisine du conseil de prud'hommes, « *il en résulte que l'action en requalification et en paiement de*

dommages et intérêts pour dépassement de la durée maximale du travail est prescrite, et qu'elle est donc irrecevable ». (page 4 des conclusions).

Elle a donc déduit l'acquisition de la prescription de l'action en paiement de dommages et intérêts pour dépassement de la durée maximale du travail de l'acquisition de la prescription de l'action en contestation du statut de voyageur, représentant ou placier qu'elle a fait débiter à la date de la signature du contrat, liant ainsi les deux demandes, sans envisager l'examen de la première de façon indépendante, à l'aune de l'un des articles du code du travail relatifs à la prescription.

Cependant, dès lors que je considère que le salarié n'avait pas formulé de demande de requalification de son contrat de voyageur, représentant ou placier en contrat de travail de droit commun, tandis que la contestation de son statut n'était qu'un moyen à l'appui de sa demande de rappel de salaire et que je soutiens, pour ces motifs, la cassation sur le premier moyen, la cassation par voie de conséquence sur le deuxième moyen s'impose.

► **Je conclus à la cassation sur le deuxième moyen.**

Enfin, je m'associe à la **proposition de rejet non spécialement motivé** présentée par Madame la conseillère rapporteure **sur le troisième moyen** pour les motifs mentionnés au rapport.