

9 Gérants de succursales : dépendance économique n'est pas lien de subordination

A défaut de lien de subordination, les gérants de succursales ne sont pas des salariés, mais bénéficient de certaines dispositions du Code du travail.

Un avocat décrypte la jurisprudence abondante relative à cette catégorie particulière de travailleurs portant notamment sur les critères de distinction entre les statuts de gérant et de salarié et sur les dispositions du Code du travail qui leur sont applicables.

Les articles L 7321-1 s. du Code du travail définissent le « gérant de succursale »

1 Le Code du travail prévoit une « catégorie particulière de travailleurs » désignés comme « gérants de succursales » et lui reconnaît le bénéfice de certaines de ses dispositions. L'article L 7321-2 en donne la définition. Il envisage, outre la situation de la personne chargée par le chef d'entreprise de se mettre à la disposition des clients pour recevoir d'eux des dépôts divers, celle des personnes dont la profession est notamment de « vendre des marchandises de toute nature qui leur sont fournies exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par cette entreprise ».

La dépendance économique n'implique pas l'existence d'un contrat de travail

2 Pour la Cour de cassation, la situation de dépendance économique caractérisée par la réunion des conditions visées à l'article L 7321-2 du Code du travail ne peut pas être assimilée à un lien de subordination caractéristique d'un contrat de travail (notamment, Cass. soc. 19-6-2013 n° 12-17.913 ; Cass. soc. 4-3-2015 n° 13-24.373). Dans ces deux espèces, la Cour suprême a censuré des décisions de cours d'appel qui avaient requalifié des contrats de location-gérance en contrat de travail, aux motifs que les conditions de la dépendance économique étaient caractérisées et qu'elles impliquaient l'existence d'un lien de subordination.

D'autres cours d'appels en revanche se font l'écho de la distinction entre dépendance économique et lien de subordination opérée par la Cour de cassation, et rappellent que ce dernier élément n'est pas exigé pour l'application des dispositions de l'article L 7321-2 du Code du travail (CA Paris 6-2-2014 n° 09-08903 ; CA Versailles 1-7-2014 n° 13-04562).

3 Il ressort de cette distinction que le gérant de succursale n'est donc pas un salarié, mais un commerçant indépendant qui bénéficie de certaines dispositions applicables à des salariés. Ainsi, ce gérant conserve une indépendance qui conduit à lui appliquer à la fois des dispositions du Code du travail et des règles du droit commercial. Tel n'est pas le cas du salarié qui travaille sous la subordination d'un employeur.



Marie Content est, depuis le 1^{er} janvier 2015, avocat associé chez PDGB avocats au sein du département Droit social. Spécialiste en la matière, elle a travaillé auparavant 14 ans chez CMS Bureau Francis Lefebvre. Titulaire d'un DEA de droit social de l'Université Paris II-Panthéon-Assas, elle est également chargée d'enseignement en droit judiciaire social à l'Université Catholique de Lille. Elle intervient tant en conseil qu'en contentieux.

Comment distinguer un gérant de succursale d'un salarié

4 Ont notamment été jugés comme pertinents pour distinguer un gérant de succursale d'un salarié les critères suivants :

- la possibilité effective pour le gérant d'embaucher du personnel et de ne pas être présent pendant l'intégralité de la période d'ouverture du magasin (Cass. soc. 12-6-2014 n° 13-15.066) ;
- l'aménagement par le gérant de ses horaires de travail sans contrôle, l'organisation de ses conditions de travail au sein de son magasin, la déclaration et l'immatriculation auprès de l'Urssaf sous son nom du personnel placé sous ses ordres (Cass. soc. 12-1-2011 n° 09-70.156) ;
- la liberté totale des gérants d'arranger leurs horaires et conditions de travail et d'embaucher leur personnel dont ils fixent librement le salaire (Cass. soc. 18-2-2009 n° 07-42.226).

5 Le critère de distinction qui semble donc déterminant, outre la liberté dans la détermination de ses horaires de travail, est la faculté pour le gérant d'embaucher du personnel. L'idée qui soutiendrait cette distinction serait que l'existence d'un lien de subordination suppose une exécution personnelle de la prestation de travail par le travailleur concerné.

A ce titre, la Cour de cassation avait jugé, dans un arrêt très ancien, qu'un salarié ne peut lui-même avoir des salariés et doit exécuter personnellement la prestation de travail (Cass. soc. 7-3-1979 n° 78-40.352). Dans le cas contraire, c'est la substance même du lien de subordination qui disparaît.

6 Le travailleur conserve donc son indépendance, dès lors qu'il a la faculté de faire exécuter, par d'autres personnes choisies par ses soins, tout ou partie de la prestation de travail qui lui est confiée, de contrôler leurs horaires, leurs conditions de travail, leurs congés et d'exercer sur eux un pouvoir disciplinaire. A l'inverse, celui qui fournit des marchandises, au sens de l'article L 7321-2, 2^o du Code du travail, n'a de contrôle que sur la réalisation des objectifs fixés, mais n'exerce pas de pouvoir de direction sur le gérant lui-même.

Les dispositions du Code du travail applicables au gérant de succursale sont incertaines

7 Le titre consacré aux gérants de succursales commence par préciser que les dispositions du Code du travail leur sont applicables « dans la mesure de ce qui est prévu au présent titre ». Il y a lieu d'en déduire qu'il n'existe pas un principe d'**application générale** des dispositions du Code du travail. Il y a seulement lieu à l'application de certaines dispositions qu'une lecture du titre consacré à ces gérants devrait permettre de déterminer.

8 Or, la lecture des articles L 7321-3 et suivants ne crée que des incertitudes sur les dispositions applicables à ces gérants de succursales. L'article L 7321-3 précise en effet que leur est applicable une liste de dispositions mais uniquement « dans la mesure où elles s'appliquent aux chefs d'établissement, directeurs ou gérants salariés ». Or, aucune disposition du Code du travail ne précise qu'elle s'applique – ou ne s'applique pas – à ces 3 catégories de travailleurs qui ne font l'objet, au surplus, d'**aucune définition légale** incontestablement applicable.

Pour preuve des incertitudes suscitées par ces dispositions, on peut observer que la question de leur conformité aux objectifs à valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi a fait l'objet des 4 **questions prioritaires de constitutionnalité** qui n'ont cependant pas été transmises au Conseil constitutionnel (Cass. soc. QPC 28-92010 n^{os} 10-40.027 et 10-40.028 ; Cass. soc. QPC 11-10-2010 n^o 10-40.031 et Cass. soc. QPC 30-11-2010 n^o 10-14.175). De nombreux pourvois ont en outre été formés pour tenter de faire juger que les dispositions relatives aux gérants de succursales portaient atteinte aux principes de **sécurité juridique** et de **prévisibilité de la loi**, mais sans succès jusqu'à présent.

9 Nécessité faisant loi, la Cour de cassation détermine, au fur et à mesure des litiges, les dispositions du Code du travail applicables aux gérants de succursales, parmi lesquelles on peut citer :

- la rémunération au moins égale au **Smic** et le remboursement des frais professionnels (Cass. soc. 25-2-1998 n^o 95-44.096 : RJS 4/98 n^o 464) ;
- les règles relatives au **licenciement** (Cass. soc. 20-2-2013 n^{os} 11-21.486 et 11-21.755), notamment le droit au versement de l'indemnité de licenciement (Cass. soc. 11-12-1985 n^o 81-41.635) ;
- la compétence matérielle des **conseils de prud'hommes** pour les litiges relatifs aux conditions de travail (Cass. soc. 4-12-2001 n^o 99-43.440 : RJS 2/02 n^o 241).

10 En revanche, la Cour de cassation a eu l'occasion de juger, très récemment, que le litige opposant le gérant de succursale à son fournisseur portant sur les modalités d'exploitation commerciale et non sur les conditions de travail et l'application de la réglementation du travail relève de la **compétence du juge du commerce**, mettant ainsi en exergue que ce gérant reste un commerçant soumis aux règles du droit commercial (Cass. soc. 14-1-2015 n^o 13-20.707 : RJS 3/15 n^o 207).

11 Au titre des dernières précisions apportées par la jurisprudence, celles relatives au paiement des **heures supplémentaires** et des **congés payés** au bénéfice des gérants de succursales représentent un enjeu important.

Selon l'article L 7321-3 du **Code du travail**, « le chef d'entreprise qui fournit les marchandises (...) n'est responsable de l'application aux gérants salariés de succursales des dispositions (...) relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés (...) que s'il a fixé les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans l'établissement ou si celles-ci ont été soumises à son accord ».

« La Cour de cassation détermine, au fur et à mesure des litiges, les dispositions du Code du travail applicables aux gérants de succursales »

12 La Cour de cassation fait une **application scrupuleuse** de cette disposition. Elle a en effet censuré, pour défaut de base légale, l'arrêt d'une cour d'appel qui avait accordé à un gérant de succursale un rappel d'heures supplémentaires sans rechercher si la société avait fixé les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans l'établissement dirigé par le gérant ou si celles-ci avaient été soumises à son accord (Cass. soc. 10-7-2013 n^o 12-14.552).

La Cour de cassation n'admet donc le paiement des heures supplémentaires qu'au bénéfice des seuls gérants remplissant la condition supplémentaire visée au 1^{er} alinéa de l'article L 7321-3,

c'est-à-dire à ceux qui se voient imposer les conditions de travail, de santé et sécurité au sein de leur établissement.

Les mêmes incertitudes existent quant aux dispositions conventionnelles applicables

13 Si la Cour de cassation reconnaît aux gérants de succursales le bénéfice de la convention collective applicable au sein de l'entreprise qui lui fournit les marchandises (Cass. soc. 25-3-2009 n^o 07-41.242 : RJS 6/09 n^o 585), elle n'en fait pas un **principe absolu**, de sorte que toutes les dispositions conventionnelles ne leur sont pas applicables, notamment celles incompatibles avec leur statut de gérant.

Ainsi, en l'absence de lien de subordination, le gérant **ne peut pas être assimilé à un cadre salarié** et ne peut pas en conséquence prétendre à la qualification prévue par la convention collective applicable à sa relation de travail (Cass. soc. 15-1-2014 n^o 11-11.223 : RJS 3/14 n^o 280).

Le gérant de succursale se trouve ainsi exclu du bénéfice des dispositions catégorielles des conventions collectives.

14 En **conclusion**, si la Cour de cassation a posé un principe clair consistant à distinguer la situation de dépendance économique d'un gérant de succursale de la subordination juridique caractéristique d'un contrat de travail, il n'en demeure pas moins que, dans les faits, la distinction ne va pas toujours de soi. Quant à la portée de cette distinction s'agissant de déterminer les dispositions du Code du travail et des conventions collectives applicables aux gérants de succursales, de nombreux points restent encore à éclaircir.