

SOC.

AF1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 février 2023

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 132 FS-B

Pourvoi n° T 20-10.515

Aide juridictionnelle totale en défense
au profit de M. [Z].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 2 juillet 2020.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 FÉVRIER 2023

1°/ La société France distrib, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1],

2°/ la société Ekip', société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 3], prise en la personne de M. [U] [F], agissant en qualité de liquidateur de la société France distrib,

ont formé le pourvoi n° T 20-10.515 contre l'arrêt rendu le 13 septembre 2019 par la cour d'appel de Toulouse (4e

chambre, section 1), dans le litige les opposant à M. [B] [Z], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

Les demanderesse invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Krivine et Viaud, avocat de la société France distrib et de la société Ekip', ès qualités, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. [Z], et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 14 décembre 2022 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mme Cavrois, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mmes Lecaplain-Morel, Deltort, conseillers, Mmes Ala, Techer, conseillers référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 13 septembre 2019), M. [Z] a été engagé par la société France distrib (la société) en qualité de voyageur représentant placier (VRP) non exclusif à compter du 28 octobre 2014.
2. Le 9 juillet 2015, les parties ont signé une convention de rupture du contrat de travail.
3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 6 avril 2016, afin de solliciter la requalification de son contrat en un contrat de VRP exclusif à temps complet ainsi que le paiement de diverses sommes.
4. Par jugement du 2 février 2022, une procédure de liquidation judiciaire a été ouverte à l'égard de la société et la société Ekip', désignée en qualité de liquidatrice, a régulièrement repris l'instance.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail de VRP non exclusif du salarié en contrat de travail de VRP exclusif et de le condamner à payer au salarié des sommes à titre de rappel de salaire sur la base du minimum garanti, de congés payés afférents et de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, alors « que le voyageur représentant placier qui n'est pas lié à l'employeur par une clause d'exclusivité ne peut prétendre au statut de voyageur représentant placier exclusif et, en conséquence, au bénéfice de la ressource minimale forfaitaire prévue par l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 ; qu'en énonçant que M. [Z] était " soumis de fait " par la société France Distrib à une clause d'exclusivité, et, en conséquence, qu'il pouvait prétendre à la requalification de son contrat de travail en contrat de voyageur représentant placier exclusif et au bénéfice de la ressource minimale forfaitaire prévue par l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975, après avoir pourtant relevé les stipulations de l'article 3 du contrat de travail, "le VRP non exclusif est autorisé pendant toute la durée du contrat à commercialiser d'autres cartes que celles fournies par la Société France Distrib et/ou à exercer en complément, une activité entrant dans le champ d'application du statut professionnel", exclusives de toute clause d'exclusivité, la cour d'appel a violé l'article L. 7313-6 du code du travail, ensemble l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 7313-6 du code du travail et 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 :

6. Selon le premier de ces textes, le contrat de travail peut, pour sa durée, prévoir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des entreprises ou des produits déterminés.

7. Selon le second, la fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs. Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, 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.

8. Il en résulte que seul le représentant engagé à titre exclusif par un seul employeur a droit à une ressource minimale forfaitaire. Le caractère exclusif de l'engagement du représentant s'apprécie au regard des dispositions contractuelles.

9. Pour requalifier le contrat de travail de VRP non exclusif du salarié en contrat de travail de VRP exclusif et condamner l'employeur à payer au salarié des sommes à titre de rappel de salaire sur la base du minimum garanti, l'arrêt retient qu'il se déduit des pièces produites par le salarié et de l'économie générale du contrat que le représentant devait consacrer tout son temps de travail à son activité pour le compte de son employeur et qu'il était dans l'impossibilité de travailler pour un autre employeur, et ce d'autant plus qu'il était chargé de véhiculer les autres VRP sur leur lieu de travail et de les ramener en fin de journée. Il était donc soumis de fait par son unique employeur à une clause d'exclusivité.

10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le contrat de travail du salarié ne comportait pas de clause d'exclusivité et qu'en son article 3, il autorisait l'intéressé à travailler pour un autre employeur dès lors qu'il ne s'agissait pas d'une entreprise concurrente, ce dont il résultait que le salarié n'était pas soumis à une clause d'exclusivité et ne pouvait prétendre au bénéfice de la rémunération minimale forfaitaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il requalifie le contrat de travail de VRP non exclusif de M. [Z] en contrat de travail de VRP exclusif et condamne la société France distrib à lui payer les sommes de 2 505,46 euros à titre de rappel de salaire sur la base du minimum garanti, 918,91 euros pour les congés payés afférents et 1 000 euros de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, et en ce qu'il condamne la société France distrib aux dépens ainsi qu'à payer à M. [Z] la somme de 2 000 euros au titre des frais irrépétibles, l'arrêt rendu le 13 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne M. [Z] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit février deux mille vingt-trois.

Moyens produits par la SCP Krivine et Viaud, avocats aux Conseils, pour les sociétés France distrib et Ekip', ès qualités

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, D'AVOIR requalifié le contrat de travail de voyageur représentant placier non exclusif de M. [Z] en contrat de travail de voyageur représentant placier exclusif et D'AVOIR condamné la société France Distrib à payer à M. [Z] les sommes de 2.505,46 € à titre de rappel de salaire sur la base du minimum garanti, 918,91 € pour les congés payés afférents et 1.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE, sur la demande de requalification du contrat de travail de VRP non exclusif en contrat de travail de VRP exclusif et sur la demande de rappel de salaire minimum : l'article L. 7313-6 du Code du travail dispose : « le contrat de travail peut, pour sa durée, prévoir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des entreprises ou des produits déterminés. Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas cette interdiction, il comporte, à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation expresse, la déclaration des entreprises ou des produits que le voyageur, le représentant ou placier représente déjà et l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur » ; que l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 dispose, dans sa rédaction applicable au litige : « 1° La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs. 2° Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, 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. 3° Pour les 3 premiers mois d'emploi à plein temps, la ressource minimale forfaitaire ne pourra, déduction faite des frais professionnels, être inférieure à 390 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 l'échéance. En cas de rupture au cours de ce premier trimestre, cette ressource minimale forfaitaire sera due selon les modalités suivantes : - 80 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du premier mois à plein temps ; - 220 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du deuxième mois d'emploi à plein temps ; - 390 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du troisième mois d'emploi à plein temps (...). 4° A partir du deuxième trimestre d'emploi à plein temps, la ressource minimale trimestrielle ne pourra être inférieure, déduction faite des frais professionnels, 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 M. [Z] a été embauché en qualité de VRP non exclusif. Il a été stipulé à l'article 3 du contrat : « le VRP non exclusif est autorisé pendant toute la durée du contrat à commercialiser d'autres cartes que celles fournies par la Société France Distrib et/ou à exercer en complément, une activité entrant dans le champ d'application du statut professionnel. En contrepartie, le VRP non exclusif s'engage à ne faire aucune prospection pour des entreprises susceptibles de concurrencer la Société France Distrib et la marque qu'elle commercialise. Tout manquement à cette obligation pourrait conduire la société à envisager la rupture du présent contrat » ; que M. [Z] soutient qu'il était en réalité à la disposition permanente de son employeur, que la charge de travail nécessitée par ses missions l'empêchait de pouvoir travailler au service d'un autre employeur et qu'il a donc en réalité été engagé en qualité de VRP exclusif, d'où la demande de requalification de son contrat en ce sens ; que la SARL France Distrib soutient au contraire que M. [Z] avait bien le statut de VRP non exclusif, n'était soumis à aucun horaire et organisait son temps de travail comme il le souhaitait, qu'il était expressément autorisé à exercer pour le compte d'autres employeurs, peu important qu'il ait fait le choix de ne pas prospecter pour d'autres structures ; que M. [Z] produit à l'appui de ses allégations les attestations établies par cinq autres salariés de la société : - M.[S] [T] indique : « durant ma période de travail pour l'entreprise France Distrib, du 05 février 2015 au 8 avril 2015, M. [Z] [B], Melle [R] [G], M. [Z] [M], Mme [K] [D] et moi-même, affirmons avoir eu comme horaires 9h00 - 20h00 du lundi au vendredi. Il était donc impossible de cumuler deux emplois et d'être VRP non exclusif multi cartes (...). J'atteste avoir été véhiculé durant toute la période de travail par M. [Z] » ; - Melle [G] [R] indique : « durant ma période de travail pour l'entreprise France Distrib, du 07 octobre 2014 au 19 août 2015, M. [T] [S], M. [C] [O], Melle [D] [K], Melle [V] [H], M. [Z] [M], M. [Z] [B] et moi-même, affirmons avoir eu comme horaires de 9h00 - 20h00 du lundi au vendredi. Il était donc impossible de cumuler un deuxième emploi. (...) J'ai été véhiculé par M. [Z] [B] du 1er décembre 2014 au 15 mai 2015 » ; - M. [O] [C] et Mme [K] [D] attestent de faits similaires, qu'il s'agisse des horaires de travail, de l'impossibilité pour eux de cumuler un deuxième emploi ou encore du fait qu'ils étaient véhiculés sur leur lieu de travail par M. [Z] ; Mme [D] précise que les salariés

avaient une petite heure de pose vers 15 h 30 / 16 h 00 « histoire de manger », que les rendez-vous de travail étaient fixés dans un café le matin et que le chef [B] [Z] les véhiculait toute la journée ; M. [C] indique quant à lui que les salariés étaient amenés sur le lieu de travail en voiture par M. [X] [A] et également ramenés ; que la SARL France Distrib met en doute l'objectivité de ces attestations émanant d'autres VRP de la société qui eux aussi n'ont travaillé qu'un mois et demi ou deux mois pour le compte de la structure et ont saisi en même temps la juridiction prud'homale des mêmes chefs de demandes que M. [J] [lire « M. [Z] »] ; que la cour constate sur ce point qu'il n'est pas justifié de saisines prud'homales autres que celles de M. [C], M. [J] et Mme [D] et que les faits relatés par M. [T] et Melle [R] dans leurs attestations ne sont pas réellement contestés par la SARL France Distrib, en particulier sur les points fondamentaux relatifs aux horaires de travail de 11 heures par jour cinq jours par semaine, à l'impossibilité de cumuler un deuxième emploi, et au fait que les salariés étaient véhiculés sur leurs lieux de travail par leur chef d'équipe, M. [Z] ; que la cour relève que la SARL France Distrib n'explique pas en quoi un chef d'équipe était nécessaire pour véhiculer des VRP non exclusifs sur leur lieu de prospection ; que ces éléments sont corroborés par l'article 6 du contrat de travail « volume d'affaires minimum » dont les exigences étaient d'une importance telle qu'elles nécessitaient à l'évidence un travail à temps complet pour le compte de l'employeur : « dans le cadre de ses fonctions, le VRP non exclusif s'engage à réaliser un volume d'affaires mensuel minimum de 80 contrats d'abonnement GDF SUEZ. Si au cours de trois mois consécutifs, le volume d'affaires mensuel cité ci-dessus n'est pas réalisé, la société France Distrib pourra valablement rompre le contrat du salarié » ; que, par ailleurs, si le fait que le contrat ne comporte pas la déclaration des entreprises ou des produits que le voyageur, le représentant ou placier représente déjà et l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur, exigée par le second alinéa de l'article L. 7313-6 du Code du travail, n'emporte pas automatiquement requalification du contrat de VRP non exclusif en contrat de VRP exclusif, le non-respect de ces dispositions milite en faveur d'une telle requalification et ce d'autant plus qu'il n'est pas établi ni même allégué que M. [Z] aurait eu d'autres représentations avant ou pendant la relation contractuelle ; qu'il se déduit de l'ensemble de ces éléments et de l'économie générale du contrat telle qu'analysée ci-dessus, que M. [Z] devait consacrer tout son temps de travail à son activité pour le compte de la SARL France Distrib et qu'il était dans l'impossibilité de travailler pour un autre employeur, et ce d'autant plus qu'il était chargé de véhiculer les autres VRP sur leur lieu de travail et de les ramener en fin de journée ; qu'il était donc soumis de fait par la SARL France Distrib, son unique employeur, à une clause d'exclusivité ; que dans ces conditions, il convient d'infirmer le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a rejeté la demande de requalification du contrat aux seuls motifs que le contrat de travail avait perduré dix mois sans que M. [Z] ne s'émeuve et qu'il n'avait pas contesté sa position de VRP non exclusif dans sa lettre de demande de rupture conventionnelle ; que le contrat de travail de Voyageur Représentant Placier non exclusif de M. [Z] doit être requalifié en contrat de travail de Voyageur Représentant Placier exclusif ; que M. [Z] peut donc prétendre au bénéfice de la rémunération minimale garantie nonobstant l'intitulé de son contrat et l'absence de clause d'exclusivité ; que cela étant, M. [Z] réclame le paiement de cette rémunération minimale sur une durée de 11 mois alors que la SARL France Distrib affirme qu'il a cessé de travailler à compter du 6 mai 2015 ; qu'au vu du listing des contrats conclus par le salarié et des bulletins de paie établis par l'employeur, il apparaît que M. [Z] a cessé toute activité pour le compte de la société au plus tard le 6 mai 2015 ; que la rupture de la relation contractuelle n'est intervenue que le 9 juillet 2015, mais il ne justifie pas avoir travaillé ni même être resté à la disposition de l'entreprise. Le salaire étant la contrepartie du travail, il ne peut prétendre à l'octroi de la rémunération minimale que pour la période effectivement travaillée, soit du 28 octobre 2014 au 6 mai 2015 ; qu'en application de l'article 5-1 susvisé, compte tenu de la durée de sa présence dans l'entreprise et du taux horaire du SMIC applicable, M. [Z] avait droit à une rémunération minimale de 9189,10 € dont doivent être déduites les commissions perçues pendant cette période pour un montant de 6683,64 €, la SARL France Distrib ne justifiant pas lui avoir réglé des commissions pour un montant total de 9231,44 €, soit une rémunération restant due de 2505,46 €, outre 918,91 € au titre des congés payés y afférents ; que sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral : M. [Z] expose que le comportement de la SARL France Distrib lui a causé un réel préjudice et que la rupture conventionnelle est uniquement motivée par les manquements de l'employeur, et que les documents de fin de contrat définitifs ne lui ont été envoyés que plus d'un mois après la rupture ; que la cour constate que le comportement de l'employeur qui a fait contracter au salarié un contrat de VRP non exclusif alors que les conditions d'exercice effectives de cette activité exigeaient la signature d'un contrat de VRP exclusif, a rapidement conduit M. [Z] à mettre fin aux relations contractuelles ; que sans qu'il soit utile de statuer sur les autres manquements reprochés à l'employeur, il convient de juger que M. [Z] a ainsi subi un préjudice moral justifiant l'allocation de la somme de 1000 € à titre de dommages et intérêts ;

1. ALORS QUE le voyageur représentant placier qui n'est pas lié à l'employeur par une clause d'exclusivité ne peut

prétendre au statut de voyageur représentant placier exclusif et, en conséquence, au bénéfice de la ressource minimale forfaitaire prévue par l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 ; que, pour dire que M. [Z] était « soumis » de fait par la société France Distrib à une clause d'exclusivité (arrêt, p. 6, dernier §) et, en conséquence, qu'il pouvait prétendre à la requalification de son contrat de travail en contrat de voyageur représentant placier exclusif et au bénéfice de la ressource minimale forfaitaire prévue par l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975, la cour d'appel a déduit des attestations de MM. [T], [C] et de celles de Mmes [R] et [D], ainsi que de l'article 6 du contrat de travail intitulé « volume d'affaires minimum », de l'absence de mention dans le contrat de travail de la mention exigée au second alinéa de l'article L. 7313-6 du code du travail et de l'absence de preuve que M. [Z] aurait eu d'autres représentations avant ou pendant la relation contractuelle, le fait que celui-ci « devait consacrer tout son temps de travail à son activité pour le compte de la SARL France Distrib et qu'il était dans l'impossibilité de travailler pour un autre employeur, d'autant plus qu'il était chargé de véhiculer les autres VRP sur leur lieu de travail et de les ramener en fin de journée » ; qu'en statuant par de tels motifs inopérants, pour être tirés des conditions effectives d'exécution de la prestation de travail du salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 7313-6 du code du travail, ensemble l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 ;

2. ALORS QUE le voyageur représentant placier qui n'est pas lié à l'employeur par une clause d'exclusivité ne peut prétendre au statut de voyageur représentant placier exclusif et, en conséquence, au bénéfice de la ressource minimale forfaitaire prévue par l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 ; qu'en énonçant que M. [Z] était « soumis de fait » par la société France Distrib à une clause d'exclusivité (arrêt, p. 7, § 3), et, en conséquence, qu'il pouvait prétendre à la requalification de son contrat de travail en contrat de voyageur représentant placier exclusif et au bénéfice de la ressource minimale forfaitaire prévue par l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975, après avoir pourtant relevé les stipulations de l'article 3 du contrat de travail, « le VRP non exclusif est autorisé pendant toute la durée du contrat à commercialiser d'autres cartes que celles fournies par la Société France Distrib et/ou à exercer en complément, une activité entrant dans le champ d'application du statut professionnel », exclusives de toute clause d'exclusivité, la cour d'appel a violé l'article L. 7313-6 du code du travail, ensemble l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 ;

3. ET ALORS QUE la clause d'exclusivité s'entend de la stipulation par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à un employeur et porte atteinte à la liberté du travail ; qu'il en résulte que la clause par laquelle le salarié s'engage sur un volume d'affaires minimum, qui n'implique pas en soi un engagement exclusif portant atteinte à la liberté du travail de l'intéressé, ne constitue pas, nonobstant son importance nécessitant un travail à temps complet, une clause d'exclusivité ; qu'à supposer que la cour d'appel ait estimé que « l'article 6 du contrat de travail « volume d'affaires minimum » dont les exigences étaient d'une importance telle qu'elles nécessitaient à l'évidence un travail à temps complet pour le compte de l'employeur » (arrêt, p. 7, § 1) caractérisait une clause d'exclusivité, en statuant de la sorte, elle a violé L. 7313-6 du code du travail, ensemble l'article 5-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, D'AVOIR condamné la société France Distrib à payer à M. [Z] les sommes de 2.505,46 € à titre de rappel de salaire sur la base du minimum garanti, 918,91 € pour les congés payés afférents et 1.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE M. [Z] peut donc prétendre au bénéfice de la rémunération minimale garantie nonobstant l'intitulé de son contrat et l'absence de clause d'exclusivité ; que cela étant, M. [Z] réclame le paiement de cette rémunération minimale sur une durée de 11 mois alors que la SARL France Distrib affirme qu'il a cessé de travailler à compter du 6 mai 2015 ; qu'au vu du listing des contrats conclus par le salarié et des bulletins de paie établis par l'employeur, il apparaît que M. [Z] a cessé toute activité pour le compte de la société au plus tard le 6 mai 2015 ; que la rupture de la relation contractuelle n'est intervenue que le 9 juillet 2015, mais il ne justifie pas avoir travaillé ni même être resté à la disposition de l'entreprise. Le salaire étant la contrepartie du travail, il ne peut prétendre à l'octroi de la rémunération minimale que pour la période effectivement travaillée, soit du 28 octobre 2014 au 6 mai 2015 ; qu'en application de l'article 5-1 susvisé,

compte tenu de la durée de sa présence dans l'entreprise et du taux horaire du SMIC applicable, M. [Z] avait droit à une rémunération minimale de 9189,10 € dont doivent être déduites les commissions perçues pendant cette période pour un montant de 6683,64 €, la SARL France Distrib ne justifiant pas lui avoir réglé des commissions pour un montant total de 9231,44 €, soit une rémunération restant due de 2505,46 €, outre 918,91 € au titre des congés payés y afférents ; que sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral : M. [Z] expose que le comportement de la SARL France Distrib lui a causé un réel préjudice et que la rupture conventionnelle est uniquement motivée par les manquements de l'employeur, et que les documents de fin de contrat définitifs ne lui ont été envoyés que plus d'un mois après la rupture ; que la cour constate que le comportement de l'employeur qui a fait contracter au salarié un contrat de VRP non exclusif alors que les conditions d'exercice effectives de cette activité exigeaient la signature d'un contrat de VRP exclusif, a rapidement conduit M. [Z] à mettre fin aux relations contractuelles ; que sans qu'il soit utile de statuer sur les autres manquements reprochés à l'employeur, il convient de juger que M. [Z] a ainsi subi un préjudice moral justifiant l'allocation de la somme de 1000 € à titre de dommages et intérêts ;

ALORS QUE, pour condamner la société France Distrib à payer à M. [Z] les sommes de 2.505,46 € à titre de rappel de salaire sur la base du minimum garanti, 918,91 € pour les congés payés afférents et 1.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, la cour d'appel a retenu que « compte tenu de la durée de sa présence dans l'entreprise et du taux horaire du SMIC applicable, M. [Z] avait droit à une rémunération minimale de 9189,10 € » ; qu'en se déterminant de la sorte, sans préciser les modalités de calcul de la ressource minimale forfaitaire versée au salarié, cependant que les calculs appliqués par l'employeur, d'une part, par le salarié, d'autre part, aboutissaient à des résultats qui différaient tous deux de ce montant, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, a violé l'article 455 du code de procédure civile.