

**Droit à indemnité de fin de contrat pour l'agent commercial en période d'essai**  
**Com. 23 janvier 2019, n°15-14.212**

Il est désormais jugé que l'agent commercial a droit à une indemnité compensatrice de fin de contrat, même lorsque que la rupture de son contrat intervient pendant la période d'essai.

Par ce revirement de jurisprudence notoire, la Cour de cassation s'est mise en conformité avec la position de la Cour de justice de l'Union européenne. Saisie sur question préjudicielle de la Cour de cassation, celle-ci a en effet considéré que le droit à une indemnité de fin de contrat de l'agent commercial ne pouvait pas être écarté quand le contrat était rompu pendant la période d'essai (CJUE, 19 avril 2018, aff. 645/16).

L'article L.134-12 du Code de commerce qui prévoit que l'agent commercial a droit à une indemnité compensatrice en réparation du préjudice subi en cas de rupture de son contrat est d'ordre public.

Il est ainsi impossible de déroger au versement de l'indemnité de fin de contrat à l'agent commercial sauf dans les trois cas limitativement énumérés par l'article L. 134-13 du Code de commerce :

- la démission de l'agent commercial, sauf à ce qu'elle ait été dictée par des circonstances imputables au mandant ou dues à l'âge, l'infirmité ou la maladie de l'agent commercial ;
- la faute grave de l'agent commercial, strictement interprétée par les tribunaux ;
- la cession du contrat d'agent commercial.

Faute de précision sur la question de la période d'essai, de plus en plus de contrats d'agence commerciale intégraient des clauses de périodes d'essai permettant au mandant de ne pas payer d'indemnité de fin de contrat à l'agent commercial en cas de rupture pendant cette période.

La Cour de cassation avait d'ailleurs validé cette pratique (Com. 23 juin 2015, n° 14-17.894) considérant que le contrat n'était pas définitivement conclu pendant la période d'essai et que le statut des agents commerciaux ne trouvait donc pas à s'appliquer.

Cette position a donc été totalement remise en cause par le juge européen qui a réaffirmé le caractère impératif du droit à indemnité de fin de contrat de l'agent commercial. Celui-ci a en effet considéré que prévoir une longue période d'essai au terme de laquelle le droit à indemnité pouvait être écarté constituait une atteinte aux droits des agents commerciaux tels qu'envisagés par la directive européenne de 1986 (Dir. 86/653/CEE 18 décembre 1986 relative à la coordination des droits des États membres concernant les agents commerciaux indépendants).



[www.lexcase.com](http://www.lexcase.com)

**Paris**

17, rue de la Paix  
75002 Paris  
Tél. +33 (0)1 40 20 22 22  
Fax +33 (0)1 56 72 84 99

**Lyon**

2, rue Pdt Carnot  
69002 Lyon  
Tél. +33 (0)4 37 23 11 11  
Fax +33 (0)4 37 23 11 00

**Marseille**

38, rue Grignan  
13001 Marseille  
Tél. +33 (0)4 91 33 22 22  
Fax +33 (0)4 91 33 20 85

Il est vrai qu'en pratique les périodes d'essai sont principalement convenues pour des durées comprises entre 6 et 12 mois.

En l'espèce, le contrat d'agent commercial prévoyait ainsi une période d'essai de 12 mois au terme de laquelle le contrat aurait été poursuivi pour une durée indéterminée. Le contrat avait néanmoins été dénoncé par le mandant pendant la période d'essai pour non atteinte des objectifs contractuels, un préavis ayant par ailleurs été laissé à l'agent commercial.

La Cour de cassation considère donc désormais que le droit à indemnité de fin de contrat de l'agent commercial ne peut être écarté au seul motif que celui-ci se trouvait toujours en période d'essai au moment de la rupture.

Le recours aux clauses de périodes d'essai pourrait donc être sensiblement réduit à l'avenir.

Restera enfin à déterminer le montant de l'indemnité due dans ces hypothèses, l'agent commercial n'étant alors intervenu pour le compte du mandant que pendant quelques mois.

Elodie BERTRAND-ESQUEL

Sébastien SEMOUN