

FORMATION CFE CGC

1

LE V R P

définition

2

Le sigle « VRP » résulte de l'association de trois catégories d'intermédiaires du commerce énumérées par la loi du 18 juillet 1937 instituant le statut légal des voyageurs, représentants et placiers du commerce et de l'industrie

- le « **voyageur** » se voyait confier la prospection d'un secteur géographique au-delà du siège social, l'amenant à accomplir des tournées de clientèle .
- le « **représentant** » recevait mission de conclure des marchés pour une firme ayant son siège dans un autre lieu .
- le « **placier** » était chargé de visiter la clientèle située dans la localité du siège de l'entreprise .

Les textes

3

- la loi du 27 mars 1907 a prévu que les VRP relevaient de la compétence du conseil de prud'hommes ;
- la loi du 17 juin 1919 a étendu étendant aux VRP le privilège de l'article 2101 du code civil pour leur rémunération ;
- la loi du 23 avril 1924 a déterminé la périodicité du paiement des commissions ;
- le décret-loi du 28 octobre 1935 a précisé les modalités de leur affiliation au régime des assurances sociales.
- la loi du 18 juillet 1937, a institué l'indemnité de clientèle en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat par le fait de l'employeur
- Intégrées dans le code du travail aux anciens articles 29-k à 29-r, les dispositions de la loi de 1937 furent modifiées en 1957
- la loi no 73-463 du 9 mai 1973

- Il ressort du Code du travail que le statut de VRP est accordé à toute personne qui :
- travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;
- exerce en fait d'une façon exclusive et constante une profession de représentant ;
- ne fait aucune opération commerciale pour son compte personnel ;
- est liée à l'employeur par des engagements déterminant : <> la nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ; <> la région dans laquelle elle doit exercer son activité ou les catégories de clients qu'elle est chargée de visiter ; <> le taux des rémunérations.

Qu'est-ce qu'un VRP ?

5

- Le VRP, qui peut être défini comme un représentant commercial salarié, est un statut spécial qui comporte beaucoup de règles de fonctionnement particulières.
- Un VRP est un représentant de commerce qui a la qualité de salarié.
- Il est ainsi embauché par un ou plusieurs employeurs pour prospector une clientèle et prendre des commandes.
- Toutefois, bien qu'étant salarié, des règles particulières s'appliquent au statut de VRP et doivent être respectées.

Le statut VRP s'applique obligatoirement lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- l'activité exercée consiste en de la représentation commerciale, c'est-à-dire que la personne rencontre des clients afin de passer des commandes, cette activité doit être exercée pour le compte d'une ou de plusieurs entreprises, le VRP ne travaillant pas pour son compte, l'activité de représentation commerciale est exercée à titre principal. Des activités accessoires liées à l'activité VRP peuvent également être exercées,
- les conditions relatives à la rémunération, à la zone géographique ou aux clients à couvrir et aux produits ou services concernés ont été fixées par avance.
- Si toutes ces conditions ne sont pas respectées, les parties peuvent toutefois convenir d'appliquer le statut VRP. Il faut pour cela démontrer que ce choix offre un ou plusieurs avantages particuliers au salarié.

Distinction du VRP avec d'autres intermédiaires

7

- **Distinction avec l'agent commercial:** L'article L. 134-1 définit l'agent commercial comme le « mandataire [...] chargé, de façon permanente, de négocier et, éventuellement, de conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestation de services, au nom et pour le compte de producteurs, d'industriels, de commerçants ou d'autres agents commerciaux. **Il peut être une personne physique ou une personne morale** »
- **Distinction avec le commissionnaire:** le commissionnaire, contrairement au VRP, s'engage à titre personnel vis-à-vis des clients avec lesquels il traite. Il est d'ailleurs réputé commerçant par les dispositions de l'article L. 110-1, 5o, du code de commerce, qualité incompatible avec l'octroi du statut de VRP.
- **Distinction avec le courtier:** Le courtier est un commerçant dont le rôle se limite à rechercher et mettre en présence vendeurs et acheteurs d'une même marchandise.

Textes applicables

8

- Le statut légal des VRP est aujourd'hui défini aux articles L. 7311-1 à L. 7313-18 et D. 7313-1 du code du travail (Cf., avant l'entrée en vigueur le 1er mars 2008 du nouveau code du travail, les articles L. 751-1 à L. 751-15, R. 751-1 à R. 751-5 et D. 751-1 à D. 751-12).
- L'article L1423-1-2 du code du travail pour la compétence de la section ENCADREMENT
- Convention collective VRP du 3 octobre 1975
- Cass. soc., 12 février 2020, n° 18 16.337 (la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail convenue doit figurer dans le contrat du VRP à temps partiel)

Article L1423-1-2 du code du travail

9

- **Relèvent de la section de l'encadrement les affaires dont le salarié partie au litige relève des catégories suivantes :**
- 1° Les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;
- 2° Les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ;
- 3° Les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ;
- **4° Les voyageurs, représentants ou placiers.**

Un contrat de travail spécifique

- Le VRP est lié à son employeur par un contrat qui comporte des spécificités:
- Sur la période d'essai
- Sur la rémunération
- Sur les indemnités de rupture

Un contrat de travail spécifique

- **Stipulations relatives à la période d'essai**
- L'article L. 7313-5 du code du travail autorise les parties à faire précéder leur engagement d'une période d'essai.
- **Durée** - Hormis pour le contrat à durée déterminée où l'article L. 1242-10 du code du travail fixe des limites particulières, la durée de la période d'essai ne peut, même avec l'accord des parties, **excéder trois mois** en raison des dispositions impératives de l'article L. 7313-5 du code du travail -
- **Article L7313-5 du code du travail:** <<Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à trois mois>>.
- La convention collective ne prévoit ni période d'essai, ni renouvellement de celle-ci, le contrat de travail ne peut donc pas prévoir un renouvellement de période d'essai,

Un contrat de travail spécifique

- Pour les autres salariés les dispositions relatives à la période d'essai sont :
- **Article L1221-19** Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :
 - 1/ Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
 - 2/ Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
 - 3/ Pour les cadres, de quatre mois.
- **Article L1221-21** La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.
 - La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :
 - 1 Quatre mois pour les ouvriers et employés ;
 - 2 Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
 - 3/ Huit mois pour les cadres.

Un contrat de travail spécifique

- Les engagements des parties doivent, conformément aux dispositions de l'article L. 7311-3, 4o du code du travail, déterminer quel sera :
 - l'objet de la représentation confiée au VRP,
 - le secteur dans lequel il exercera son activité
 - ainsi que la rémunération qui lui sera octroyée.
-
- 1° - Objet de la représentation
 - **Détermination de l'objet de la représentation.** - L'article L. 7311-3, 4o, a) du code du travail impose pour l'obtention du statut que les engagements des parties déterminent « la nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ,

Un contrat de travail spécifique

- **Détermination de l'objet de la représentation.** - L'article L. 7311-3, 4o, a) du code du travail impose pour l'obtention du statut que les engagements des parties déterminent « la nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ,
- **Attribution nécessaire d'un secteur.** - L'article L. 7311-3, 4o, b) du code du travail exige que les engagements des parties précisent la « région » dans laquelle le représentant doit exercer son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter (Ne pas se borner à utiliser ce terme dans le contrat, et définir au contraire précisément le secteur attribué au VRP : Soc. 1er juill. 2009, no 08-40.605).
- **Détermination d'une Rémunération** - Elle est imposée par l'article L. 7311-3, 4o, c) du code du travail , La détermination du « taux des rémunérations » dans les « engagements des parties » suppose qu'un accord soit trouvé avant l'exécution du contrat de représentation. Le statut ne sera donc pas applicable si la rémunération est convenue après la conclusion de chaque affaire (Soc. 5 janv. 1990, no 87-10.070 , Bull. civ. V, no 7 ; 31 janv. 1973, ibid. V, no 56).

Un contrat de travail spécifique

- La « rémunération » peut revêtir plusieurs formes:
- Le représentant pourra donc être rémunéré
- **soit par un traitement fixe,**
- **soit par des commissions,**
- les deux formules peuvent également être cumulées. Pour éviter toute contestation, les parties auront intérêt à déterminer avec le plus grand soin dans leur convention les ordres qui seront commissionnés ainsi que le fait générateur, l'assiette et le taux des commissions

Le droit à commission

- **le droit à commission suppose une participation du représentant. Rares sont en effet les contrats prévoyant que le VRP sera commissionné alors qu'il n'a joué aucun rôle dans la prise de la commande**
- **Ordres directs**
- Les ordres « directs » désignent les ordres qui sont personnellement recueillis puis transmis par le représentant à son employeur
- **Ordres indirects**
- Les ordres indirects sont les ordres adressés directement à l'employeur, en dehors de toute intervention personnelle du représentant, par les clients relevant de son secteur de prospection, ou pris directement par l'employeur auprès d'un client appartenant au secteur du VRP

Le droit à commission

- **Ordres indirects**
- **Particulièrement favorable au VRP, car fondé sur le seul critère de la provenance géographique et/ou catégorielle de l'ordre, le droit à commission sur les ordres indirects, 02/08/2021 qui n'est pas d'ordre public (Soc. 1er mars 1961, D. 1961. 372), suppose un accord des parties**
- **Exemple de litige prud'homal: L'employeur ne communique pas aux VRP le montant des commandes sur ordre indirect**
- **Le VRP saisit le CPH de son domicile et demande la production des commandes indirectes.**

Le droit à commission - Exemple de litige prud'homal:

- **Entreprise à ORLEANS**
- **VRP à ANNEMASSE**
- **L'employeur ne communique pas aux VRP le montant des commandes sur ordre indirect**
- **Le VRP saisit le CPH de son domicile et demande la production des commandes indirectes pour pouvoir chiffrer ses commissions**
- **Le CPH d'Annemasse donne commission rogatoire au CPH d'Orléans afin que deux conseillers rapporteurs se rendent dans l'entreprise pour consulter les commandes et les factures relatives aux ordres indirects dans le secteur du VRP**

.

Le droit à commission

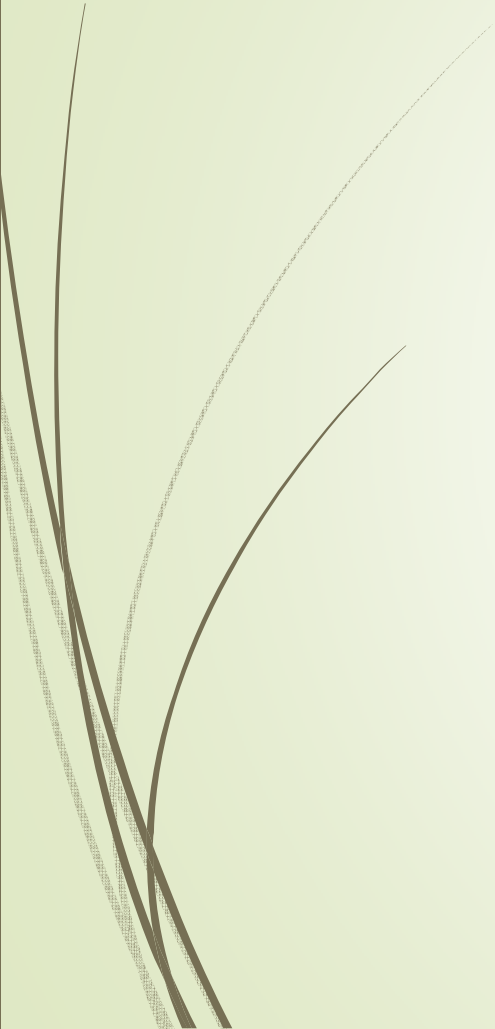
- Le représentant perd son droit à commission lorsque l'inexécution de la commande lui est imputable.
- Ainsi, lorsqu'il s'engage, auprès du client, sur des délais de livraison trop courts en dépit de nombreux rappels de l'employeur (Soc. 17 mars 1960, D. 1960, somm. 79, Bull. civ. IV, no 281)
- ou transmet à ce dernier des commandes imprécises ou inexactes (Soc. 2 nov. 1950, D. 1951. 7, Bull. civ. III, no 809)
- ou de mauvais renseignements sur la solvabilité du client (Soc. 30 janv. 1959, Bull. civ. IV, no 172).

Un contrat de travail spécifique: Périodicité du paiement

- Article L7313-7 du code du travail
- Les commissions dues au voyageur, représentant ou placier du commerce sont payées au moins tous les trois mois.

- Article 5-2 de la convention
- Sans déroger à la règle posée par l'article L. 751-12 du code du travail obligeant les entreprises à régler, au moins tous les 3 mois, les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, les entreprises devront accorder au représentant qui en fera la demande des acomptes mensuels exclusivement fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.
- La présente disposition ne s'applique qu'en l'absence d'usage ou de clause ayant le même objet.

Un contrat de travail spécifique



Assiette et taux des commissions : liberté contractuelle

➤ Assiette des commissions

- Les parties ont toute latitude pour déterminer l'assiette des commissions. Elles pourront notamment prévoir que la commission sera stipulée à la pièce, au volume ou au poids des articles vendus. Mais habituellement, la commission est fonction du chiffre d'affaires réalisé par le VRP

➤ Taux des commissions

- - La clause organisant les modalités de la rémunération de l'intermédiaire devra prévoir le taux de rémunération applicable aux ordres ouvrant droit à commissionnement, également laissé à la liberté des parties (Paris, 9 oct. 1990, D. 1990. 254). À défaut d'accord sur le taux, il appartiendra au juge d'en fixer le montant (Soc. 24 janv. 2007, no 05-44.585)
- Les taux de commissions ne peuvent être modifiés unilatéralement par l'employeur. Ils s'appliqueront donc, en l'absence de clause contraire ou de nouvel accord, aux produits futurs de l'entreprise confiés au VRP pour représentation (Soc. 28 juin 1958, Bull. civ. V, no 828)

les frais professionnels

Prise en charge par l'employeur. -

En raison des modalités particulières d'exercice de son activité, le VRP est amené à engager des frais professionnels. Leur prise en charge par l'employeur n'est prévue ni par le code du travail ni par l'accord interprofessionnel. Néanmoins, la Cour de cassation a posé le principe général que les frais exposés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due (Soc. 25 févr. 1998, nos 95-44.096 et 96-40.144, Bull.civ. V, no 106. – Soc. 9 janv. 2001, no 98-44.833)

les frais professionnels

- **Modalités de remboursement.** - L'employeur a le choix entre trois modalités d'indemnisation des frais professionnels : soit rembourser, sur justificatifs, les frais réellement engagés par le VRP ; soit verser au VRP des allocations forfaitaires ; soit inclure le montant des frais professionnels dans la rémunération du VRP. Dans ce dernier cas, faute d'avoir précisé la part des frais incluse dans la rémunération, le taux forfaitaire de 30 %, par analogie avec le montant de déduction supplémentaire qui était dans le passé accordé en matière fiscale aux VRP (déduction supprimée depuis les revenus de l'année 2001 par la L. n. 1998 no 97-1269 du 30 déc. 1997 [JO 31 déc., D. 1998. 62], art. 10), mais toujours applicable en matière sociale, sera retenu.

les frais professionnels

- Voiture de fonctions. - L'employeur peut participer aux frais de déplacement en fournissant au VRP une voiture de fonctions. La suppression de cet avantage en nature en cas d'insuffisance de résultats du salarié constituerait une sanction pécuniaire illicite (Soc. 12 déc. 2000, no 98-44.760 , Bull. civ. V, no 416 ; D. 2001. 176)
- sous peine de constituer une sanction pécuniaire illicite, le remboursement des frais professionnels engagés par le VRP dans l'intérêt de l'employeur ne saurait dépendre de la réalisation d'objectifs de vente (Soc. 19 sept. 2013 no 12-15.996 .).

Un contrat de travail spécifique

- **Modalités de règlement des congés payés**
- L'employeur a la possibilité de régler l'indemnité de congés payés au fur et à mesure du paiement des commissions, en prévoyant qu'elle sera forfaitairement incluse pour partie dans le taux des commissions. Cette faculté ne suppose plus d'être justifiée par les conditions de travail ou circonstances particulières (Soc. 2 avr. 1997, Bull. civ. V, no 135).
- La pratique du forfait ne doit pas en effet aboutir pour le VRP à un résultat moins favorable que la stricte application des dispositions légales ou conventionnelles et doit se traduire par une majoration du taux des commissions (Soc. 30 mai 2000, no 97-45.946).
- De manière plus classique, un accord exprès des parties est en outre exigé (Soc. 19 janv. 1994, CSB 1994. 65, B. 49)

Indemnité de clientèle

27

- En cas de licenciement, le VRP a droit en principe à une indemnité de clientèle. Celle-ci représente la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui (C. trav., art. L. 7313-13). Elle est destinée à réparer le préjudice subi du fait de la perte, pour l'avenir, du bénéfice de cette clientèle. Elle n'est pas liée à une condition d'ancienneté.
- L'indemnité de clientèle a un caractère d'ordre public. Le VRP ne peut donc pas y renoncer par avance (Cass. soc., 2 juill. 1959, no 58-40.299). Compte tenu de ce principe, une clause du contrat excluant le versement de l'indemnité de clientèle serait inopposable au VRP.

Cumuls autorisés

28

- L'indemnité de clientèle se cumule avec les autres indemnités de rupture qui n'ont pas le même objet :
- l'indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 9 janv. 1974, no 72-40.593) ;
- l'indemnité compensatrice de non-concurrence (Cass. soc., 6 juin 1990, no 87-44.104)
- l'indemnité pour licenciement injustifié ou irrégulier.
- A contrario, elle ne se cumule pas avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (Cass. soc., 21 mars 1990, no 87-40.626 ; Cass. soc., 2 mai 1989, no 86-41.064).

- L'indemnité de clientèle est due en cas de licenciement du VRP, sauf faute grave (C. trav., art. L. 7313-13).
- La faute grave privative de l'indemnité de clientèle s'identifie à la faute grave privative du préavis (Cass. soc., 5 juin 1991, no 88-43.464). Cependant, lorsque cette indemnité est versée sous forme d'acomptes pendant l'exécution du contrat, elle prend le caractère de salaire et n'a donc pas à être restituée à l'employeur en cas de faute grave du VRP (Cass. soc., 23 nov. 1999, no 97-43.250).

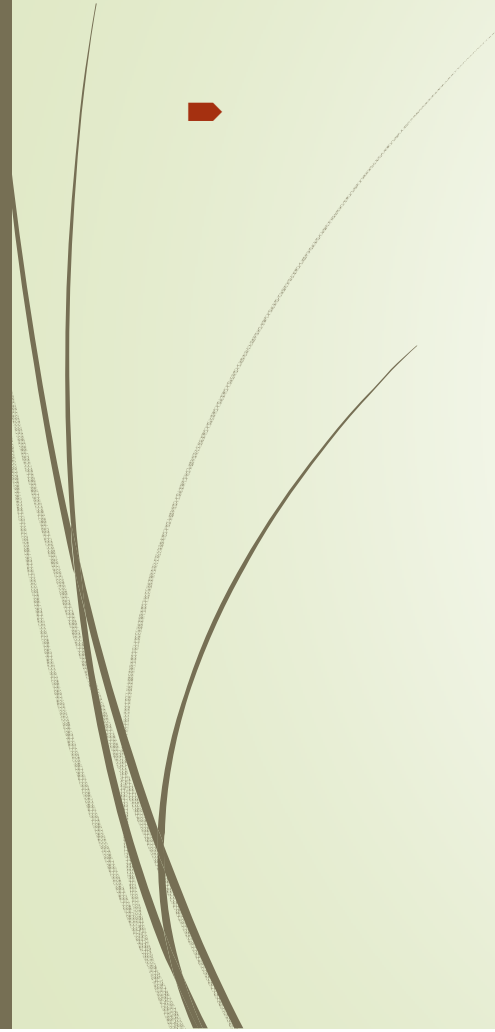
Indemnité spéciale de rupture et indemnité de clientèle du VRP : la condition de renonciation

- ➡ **Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité spéciale de rupture, le salarié doit, peu important qu'il puisse ou non prétendre à l'indemnité de clientèle, renoncer à son bénéfice dans les trente jours suivant l'expiration du contrat de travail. (Soc. 2 juin 2021, FS-P, n° 18-22.016)**

2 catégories de VRP

- Le VRP EXCLUSIF qui travaille pour un seul employeur
- LE VRP MULTICARTES qui travaille pour plusieurs employeurs

Le VRP EXCLUSIF



Stipulations relatives à l'exclusivité d'activité

33

- Les contrats de VRP peuvent contenir une clause d'exclusivité aux termes de laquelle le représentant s'engage à n'exercer son activité que pour l'entreprise qui l'embauche (Paris, 27 oct. 1953, D. 1954. 576).
- La pratique le désigne par les expressions équivalentes de « VRP monocarte », « VRP unicarte », « VRP exclusif » ou encore de « VRP mono firme »
- pour être valable, la clause d'exclusivité doit être justifiée par un intérêt légitime de l'entreprise, avoir un objet en adéquation avec la fonction occupée par le salarié et être proportionnée au but recherché
- Pendant l'exécution du contrat, le VRP ne peut, sous peine de commettre une faute grave, prendre une nouvelle carte de représentation dès lors qu'il travaille à temps complet pour son employeur (Soc. 8 oct. 1981, D. 1982. IR 52 ; 22 févr. 1973, Bull. civ. V, no 102)

exclusivité d'activité

34

- L'exclusivité d'activité ouvre droit pour le VRP au bénéfice de la ressource minimale forfaitaire prévue par les dispositions des articles 5 et 5-1 de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975
- En principe, seuls les VRP exclusifs travaillant à plein temps (ANI, art. 5, al. 2) et rendant effectivement compte de leur activité (V. supra, no 199) peuvent prétendre à la garantie minimale.

VRP MULTICARTES

- La possibilité d'exercer la représentation commerciale pour le compte de plusieurs employeurs est expressément prévue par le statut (C. trav., art. L. 7311-3 , 1o).
- Le représentant est alors dénommé « multcartes », par opposition au représentant « unicarte »
- Il n'y a donc pas, lorsque le VRP est ou devient multcartes, méconnaissance du principe de profession exclusive puisque celle-ci demeure la même (Soc. 22 oct. 1981, Bull. civ. V, no 825)

VRP MULTICARTES

- en embauchant un VRP multicartes, l'employeur accepte de voir ses intérêts moins bien défendus que par un représentant à carte unique (V., pour un VRP titulaire de treize cartes de repr
- un VRP multicartes est un salarié de plusieurs entreprises :
 - Il signe un **contrat de travail** avec chacune des entreprises qu'il représente. Comme pour tout salarié, son contrat de travail est régi par l'[article L. 7313-1 du Code du travail](#).
 - En cas de conflit avec une entreprise qu'il représente, c'est au **conseil des prud'hommes** qu'il doit s'adresser.
 - Il est soumis à un **lien de subordination** avec les entreprises qu'il représente
- ésentation, Soc. 12 nov. 1969, JCP 1970. II. 16372

VRP MULTICARTES

- Un VRP multicartes est rémunéré uniquement par des **commissions**, qui dépendent du montant du chiffre d'affaires réalisé.

Le préavis

- **Selon l'article 12 de la convention collective:** En cas de rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera, au minimum de :
 - - 1 mois durant la première année ;
 - - 2 mois durant la deuxième année ;
 - - 3 mois au-delà de la deuxième année.

- **Selon l'article L1234-1 du code du travail:**
 - - **Moins de 6 mois d'ancienneté** (Cf usage, convention collective ou loi)
 - - **De 6 mois à 2 ans d'ancienneté** : 1 mois de préavis.
 - - **Plus de 2 ans d'ancienneté** : 2 mois de préavis.

La convention collective

- - Un accord national interprofessionnel (ANI) du 3 octobre 1975 (communément appelé « convention collective des VRP » ; V. infra, Annexe) est venu compléter les dispositions légales. Signé entre le Conseil national du patronat français (MEDEF) et les syndicats de VRP, l'accord a notamment mis en place de nouvelles indemnités de rupture et de mise à la retraite, institué une indemnité spéciale de rupture substitutive à
- l'indemnité de clientèle et réglementé l'interdiction de concurrence postcontractuelle. Il est entré en vigueur le 1er novembre 1975 et bénéficie à la plupart des représentants de commerce statutaires (V. infra, nos 196 s.).



La convention collective

- Bénéficiaires
- Article 2
- Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux représentants de commerce travaillant dans les conditions définies par l'article L. 751-1 à L. 751-3 du code du travail et qui rendent effectivement compte de leur activité à leurs employeurs (1) dès lors que ceux-ci leur en ont fait la demande.

La convention collective - Article 5

- La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.
- Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps (1), à une ressource minimale forfaitaire qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure 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. Cette ressource minimale trimestrielle sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de ce trimestre.
- Le complément de salaire versé par l'employeur en vertu de l'alinéa précédent sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des 3 trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale prévue à l'alinéa précédent.

La convention collective

- Paiement mensuel des commissions
- Article 5-2
- Sans déroger à la règle posée par l'article L. 751-12 du code du travail obligeant les entreprises à régler, au moins tous les 3 mois, les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, les entreprises devront accorder au représentant qui en fera la demande des acomptes mensuels exclusivement fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.
- La présente disposition ne s'applique qu'en l'absence d'usage ou de clause ayant le même objet.

La convention collective

- Clause de ducroire
- Article 5-3
- Est nulle et de nul effet toute clause de ducroire incluse dans un contrat de travail ayant pour conséquence de rendre le salarié pécuniairement responsable du recouvrement des créances de son employeur à l'égard de tiers.