

DROIT COMPARÉ : DÉVELOPPER UNE ACTIVITÉ COMMERCIALE DEPUIS L'ÉTRANGER

A l'occasion de son 40^e anniversaire, le cabinet Delsol Avocats, sous la bienveillance de Maître Camille Rousset, associé co-responsable du département social, a organisé une conférence de droit comparé en présence d'avocats étrangers, principalement italiens et espagnols, sur le thème du développement d'une activité commerciale depuis l'étranger, dans le contexte de l'Union européenne.

L'objectif de cette rencontre, à laquelle participaient la Chambre de Commerce Italienne ainsi que l'Ecole de Commerce Européenne, était de permettre aux professionnels du droit et aux investisseurs étrangers d'identifier les outils dont ils disposent pour développer une activité commerciale, en optant soit parmi les divers contrats commerciaux offerts par les législations nationales (contrats de franchise, de distribution, contrat d'agent commercial principalement), soit parmi les contrats salariés, et en particulier pour la France, le contrat VRP ou de représentant « ordinaire ».

En droit du travail, après avoir rappelé la possibilité de procéder



Maître Camille Rousset, associé co-responsable du département social du cabinet Delsol Avocats

à une embauche directe depuis l'étranger sans avoir à justifier l'existence d'un établissement sur le territoire concerné, en application des règlements européens de sécurité sociale¹, il a été procédé à un rappel des enjeux du choix d'un contrat salarié, en termes de coûts, d'organisation du temps de travail et d'indemnité(s) de rupture. En droit français, le contrat de VRP induit, en

principe, le versement d'une indemnité de clientèle, exclusive de toutes autres indemnités de rupture et, en particulier, celles prévues par les dispositions conventionnelles propres aux VRP² ou, le cas échéant, résultant des dispositions de branche applicables à l'entreprise.

LE RÔLE DÉTERMINANT DU CONSEIL JURIDIQUE

Il est ressorti des échanges et des comparaisons entre les différentes législations concernées que le choix des parties, à supposer qu'il y en ait un³, résulte en pratique de l'autonomie dont dispose le représentant dans l'exercice de ses missions, de son savoir-faire et de la clientèle qui lui est attachée ainsi que de la maîtrise que l'entreprise souhaitera conserver sur l'organisation du travail de son commercial. Le rôle du conseil juridique est à ce titre déterminant pour cibler les besoins de l'entreprise et afin d'anticiper les modalités de développement de l'activité commerciale sur un territoire déterminé.

L'option pour une législation autre que le droit local paraît possible y compris en cas d'exercice exclusif de la relation de travail, par exemple en France⁴, avec la traditionnelle question de l'ordre public ou des lois de police visant des dispositions dont le salarié aurait pu bénéficier en cas d'application de la législation nationale.

PRIORITÉ À DES SOLUTIONS CONCERTÉES

A ce titre, le choix de la législation applicable, dans l'hypothèse d'une relation à dimension internationale, permettra notamment de maîtriser les montants d'indemnités de rupture qui sont globalement plus élevés en France (deux ans de commissions en pratique, qu'il s'agisse de l'agent commercial ou du VRP, en

tenant compte des frais professionnels à hauteur de 30 % dans ce dernier cas), sous réserve bien entendu de l'appréciation des juges en fonction des circonstances de chaque espèce.

A titre d'exemple, pour un agent commercial, il peut être opportun d'opter pour la législation italienne ou espagnole, à supposer qu'il y ait un lien étroit avec ces pays dans la relation commerciale, pour permettre d'optimiser le coût de la rupture de l'agent, car dans ces pays, l'indemnité de rupture est limitée à un an de commissions.

Ces options se pratiquent avec succès, la négociation en vue d'une solution transactionnelle, suite à la rupture du contrat, l'emportant bien souvent sur l'orientation contentieuse des dossiers.

En effet, dans un contexte international, les parties donneront bien souvent priorité à des solutions concertées car conscientes de la complexité attachée à l'exécution de décisions de justice à dimension communautaire ou internationale.

1. Possibilité pour les employeurs étrangers qui n'ont pas d'établissement en France de déclarer directement leur(s) salarié(s) en France (art. L.243-1-2 du Code de la sécurité sociale). Immatriculation de l'entreprise auprès des organismes de protection sociale : compléter et adresser au Centre National des Firmes Etrangères (CNFE) l'imprimé Eo. Ensuite, le CNFE (rattaché à l'Urssaf du Bas-Rhin) informe l'ensemble des organismes : Insee, Pôle Emploi, Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse, Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail.

2. Accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975. Voir aussi articles L.7311-1 et suivants du code du travail.

3. Compte tenu des dispositions d'ordre public obligeant à la mise en place d'un contrat de travail toutes les fois qu'un lien de subordination serait caractérisé et/ou d'un contrat d'agent commercial toutes les fois que les modalités d'organisation propres à ce statut seraient réunies.

4. Règlement n°593/2008 du 17 juin 2008.

La conférence-débat était présidée par Maître Camille Rousset, associée co-responsable du département social du cabinet Delsol Avocats, aux côtés de associés Maître Philippe Dumez et Emmanuel Kaepelin sur les aspects droit des contrats et Maître Alexis Chabert sur les aspects judiciaires.

L'Italie était représentée par les cabinets Abbatescianni (Charlotte Franzoni), Lablaw (Angelo Quarto et Francesca Bussotti), Toffoletto De Luca (Léa Rossi) et l'Espagne par le cabinet Guerrero Acosta Abogados (Miguel Guerrero).

Avec la participation de la Chambre de commerce de Lyon représentée par son secrétaire général, Mirco Iadarola, et des étudiants de l'Ecole de Commerce Européenne, la création d'un master Droit international étant à l'ordre du jour pour l'année 2014 au sein de cette école.