

# Le VRP exclusif : Rémunérations, frais, congés

## Les différents modes de rémunération

### **Fixe et/ou commission**

Le contrat de travail du VRP doit indiquer le taux de rémunérations auquel le représentant peut prétendre.

L'employeur et le VRP conviennent d'une rémunération fixe, d'une rémunération à la commission ou d'une rémunération combinant un fixe et des commissions.

### **Le VRP exclusif**

La rémunération fixe est adoptée lorsque le VRP travaille exclusivement pour le compte d'une seule entreprise. Dans la plupart des cas, c'est la rémunération combinant un fixe minimum et des commissions qui est choisie.

## Rémunération minimum du VRP exclusif & frais

### **VRP bénéficiaires de la garantie**

L'employeur doit garantir aux VRP une rémunération minimale quelque soit leur mode de rémunération (fixe et/ou commissions) dès lors qu'ils sont engagés à titre exclusif et qu'ils travaillent à temps plein.

### **Montant de la rémunération minimale**

La garantie correspond, au titre de chaque trimestre, à une ressource minimale forfaitaire qui, déduction faite des frais professionnels, ne peut être inférieure à 520 fois le taux horaire du SMIC. NB: le taux du SMIC horaire est de 8,27 euros brut (au 01/2007)

### **Frais professionnels en plus**

Le VRP doit bénéficier aussi du remboursement de ses frais professionnels, qu'ils soient réels ou qu'ils soient calculés forfaitairement par rapport à la ressource minimale.

### **Rupture au cours du premier trimestre**

La ressource minimale forfaitaire est due selon les modalités suivantes:

- ◆ 80 fois le taux horaire du SMIC aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du premier mois d'emploi à temps plein;
- ◆ 220 fois le taux horaire du SMIC aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du deuxième mois d'emploi à temps plein;
- ◆ 390 fois le taux horaire du SMIC aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du troisième mois à temps plein.

### **VRP et SMIC**

Le taux du SMIC, étant fixé sur une base horaire, ne peut s'appliquer aux VRP qui exercent, en principe, leur activité en dehors de tout horaire de travail.

Cependant, un représentant de commerce peut être soumis à un horaire déterminé ; il peut alors prétendre au SMIC de droit commun.

### **Le VRP et les autres garanties de ressources**

Si le montant de la ressource minimale prévue dans le contrat est supérieur à celui prévu par la convention collective, alors l'employeur est tenu de verser la ressource minimale la plus avantageuse pour le VRP.

## **Intéressement**

Lorsqu'un accord d'intéressement a été conclu au sein d'une entreprise, tous les salariés, y compris les VRP, doivent en bénéficier.

- **Droit aux commissions**

### **Commandes acceptées par l'employeur**

Lorsque l'employeur accepte la commande du client, le VRP touche sa commission.

### **Clauses contractuelles**

Les parties peuvent inclure dans le contrat une clause dite de «paiement après encaissement» ou de «vente menée à bonne fin». Cela veut dire que la commission sera versée au VRP que si la vente a été effectivement réalisée.

L'employeur ne peut inclure une clause de «vente menée à bonne fin» ou de «paiement après encaissement» sans un accord explicite du VRP,

### **Clause «ducroire»**

A travers la clause «ducroire», le VRP s'engage à verser à son employeur le prix de la marchandise en cas de défaillance de l'acheteur. Il est responsable de la validation de la qualité du client créé.

- **Assiette des commissions**

### **Commission sur les commandes directes**

Le contrat peut prévoir que les commissions seront calculées uniquement sur le direct, c'est-à-dire sur les commandes prises grâce à l'intervention du VRP.

### **Commissions sur les commandes directes et indirectes**

Le contrat peut prévoir que les commissions seront dues sur le direct et l'indirect, c'est-à-dire sur les affaires traitées directement par le représentant mais aussi sur celles qui ont été réalisées dans son secteur, en dehors de toute intervention de sa part.

### **Calcul des commissions sur le chiffre d'affaires TTC**

Les commissions pourraient également être calculées sur le nombre, le volume, le poids des marchandises commandées par les clients.

## **Taux des commissions**

### **Liberté contractuelle**

Le VRP et son employeur déterminent librement le taux à appliquer selon les catégories de clients (détaillants ou grossistes) ou selon que la commande a été transmise par le VRP ou adressée directement par le client.

### **Clause de «survente»**

C'est lorsque le VRP vend une marchandise à un prix supérieur au tarif fixé initialement, moyennant la perception d'une commission supplémentaire. Mais l'employeur a un contrôle sur ses surventes et est en droit d'accepter ou de refuser les prix proposés par le VRP.

### **Modification du taux des commissions**

Il est interdit à l'employeur, sans l'accord du VRP, de réduire en cours de contrat le taux des commissions ou de modifier le mode de calcul du commissionnement.

## **Le VRP exclusif & les frais professionnels**

Les conditions de prise en charge des frais par l'employeur doivent être précisée dans le contrat de travail du VRP exclusif.

### **Les différentes formes de prise en charge**

- ◆ un forfait
- ◆ un pourcentage distinct dans le taux des commissions
- ◆ Sur justification des frais réels.

## **Le VRP exclusif & les congés payés**

### **Cinq semaines de congés payés**

Comme l'ensemble des salariés, les VRP exclusifs ont droit à 5 semaines de congés payés par an, calculées à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> juin de l'année écoulée ou 31 mai de l'année en cours).

### **Droit à l'indemnité de congés payés**

Le VRP exclusif qui exerce sa profession suivant les conditions des articles L. 751-1 et L. 751-2 du code du travail a droit, pour ses congés annuels payés, « à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période de même durée dans l'année qui a précédé son congé, sans que l'allocation de cette indemnité puisse entraîner une réduction du montant des commissions auxquelles il a droit, dans les conditions prévues à son contrat, en raison de son activité antérieure à son départ en congé »

### **Repos effectif**

Le VRP peut recevoir, pendant ses congés, le paiement de commissions afférentes à des commandes et des démarchages antérieurs à ses congés, mais il ne peut pas démarcher, au risque d'être privé de son droit d'indemnité.

### **VRP : Montant de l'indemnité de congé payés**

En pratique, le montant de l'indemnité est égal à 10% du gain total perçu par le VRP au cours de la période de référence (du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai suivant, sauf cas particuliers).

### **Périodes d'absence**

Les périodes de repos des femmes en maternité et les périodes limitées à une durée d'un an pour accident du travail ou maladie professionnelle pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu sont assimilées à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

### **Commissions liées à l'activité antérieure aux congés payés**

L'employeur doit verser au VRP les commissions qu'il a acquises sur des ordres qu'il lui a transmises avant son congé dont l'échéance de paiement se situe pendant son congé et sur des ordres parvenus à l'employeur pendant son absence mais résultant de sa démarche antérieure auprès du client.

### **Exclusion des frais professionnels pour le calcul des congés payés**

- En principe, les frais professionnels ne doivent pas être pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.
- si les frais professionnels sont remboursés séparément, les sommes représentatives de ces frais n'ont pas à être prises en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés;
- si les frais font partie intégrante de la rémunération, l'employeur peut opérer un abattement forfaitaire habituellement fixé à 30 % de la rémunération

### **Congés payés intégrés dans les commissions**

En règle générale, l'indemnité de congés payés doit faire l'objet d'un paiement distinct du paiement des commissions. Cependant cette indemnité peut être payée directement au moyen d'une majoration du taux des commissions.

### **Paiement de la rémunération**

L'employeur doit régler les commissions dues aux VRP au plus tard tous les trois mois. Si le représentant est rémunéré par un fixe, il doit alors percevoir sa rémunération une fois par mois (comme tous salarié) sous peine de sanction pénale de l'employeur.

### **Acomptes et avances sur commissions**

Pour les VRP qui en font la demande, l'employeur doit accorder des acomptes mensuels exclusivement en fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.

Il est également possible d'accorder des avances sur commissions dans le but d'étaler les rémunérations du VRP.

### **Vérification du décompte**

L'employeur joint sur le bulletin de paie du VRP un relevé de commissions relatant les différentes opérations réalisées grâce à l'intervention du VRP.

En cas de litige, le VRP ne peut pas exiger de l'employeur la communication des livres comptables, en revanche il peut saisir le conseil des prud'hommes qui désignera un expert pour faire les vérifications.

### **Garanties de paiement des salaires du VRP exclusif**

#### **En cas de Redressement ou liquidation judiciaires de l'employeur**

Le paiement des rémunérations du VRP se trouve garanti par le FNGS (fonds national de garantie des salaires) en cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'employeur. le liquidateur judiciaire sera l'intermédiaire entre le FNGS et le salarié. Le liquidateur se chargera d'instruire le dossier dans l'intérêt du salarié qu'est le VRP.

#### **Délai de Prescription**

L'action du VRP en paiement des commissions ou de toute autre rémunération ayant la nature juridique d'un salaire se prescrit au bout de 5 ans. Le délai de prescription commence à courir à la date à laquelle les salaires sont dus et habituellement payés.