



VRP MODE D'EMPLOI

TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR :

- Statut juridique
- Forme du contrat de travail
- Rémunération
- Protection sociale

STATUT, CONTRAT, RÉMUNÉRATION...

→ 1.1 STATUT DE VRP

P.9 Qu'est-ce qu'un VRP ?

P.9 Quels sont les salariés soumis au statut de VRP ?

P.10 Qu'entend-on par « travail de représentation » ?

P.11 Quels sont les employeurs qui peuvent faire appel à un VRP ?

P.11 Comment interpréter la condition d'un « travail exercé d'une manière exclusive et constante » ?

P.13 Que vise la notion d'« absence d'opération commerciale pour son compte personnel » ?

P.13 Quels sont les engagements que l'employeur doit prendre à l'égard du VRP ?

P.15 Le statut de VRP est-il obligatoire ?

P.15 Si les conditions ne sont pas remplies, le statut de VRP peut-il être attribué conventionnellement au salarié ?

P.15 Comment obtenir la carte professionnelle de VRP ?

P.16 Quel est le droit applicable aux VRP ?

P.17 Quels sont les secteurs d'activité exclus de la convention collective nationale des VRP ?

P.18 Les VRP bénéficient-ils des conventions collectives de branche ?

P.18 « Règles à connaître concernant les négociateurs immobiliers »

P.19 La position de cadre est-elle compatible avec le statut de VRP ?

P.20 Le titre a-t-il une influence sur les conditions d'application du statut de VRP ?

P.20 Le cumul d'activités est-il compatible avec celle de VRP ?

→ 1.2 RECRUTEMENT

P.20 Où s'adresser pour embaucher un VRP ?

→ 1.3 FORME DU CONTRAT

P.21 Quel type de contrat de travail peut-on conclure avec un VRP ?

P.21 Un VRP peut-il être embauché à temps partiel ?

P.23 Quelles mentions le contrat de travail doit-il comporter ?

P.24 Peut-on prévoir une période d'essai pour un VRP ?

P.25 Est-il indispensable de définir un secteur d'activité ?

P.26 Un contrat de VRP peut-il contenir une clause de mobilité géographique ?

P.26 Comment s'assurer qu'un VRP multiscartes ne va pas proposer aux clients des produits concurrents ?

P.26 Peut-on imposer au VRP l'obtention d'une autorisation préalable avant toute prise de nouvelle carte ?

P.26 « VRP en contrat de professionnalisation »

→ 1.4 RÉMUNÉRATION

P.28 Comment déterminer la rémunération du VRP ?

P.28 Comment fixer les objectifs du VRP ?

P.29 Quelles sont les conditions du versement des commissions ?

P.30 « Objectifs d'un VRP représentant du personnel »

P.31 Le VRP a-t-il droit aux commissions sur les ordres indirects ?

P.31 Comment le taux des commissions est-il fixé ?

P.31 Les commissions incluent-elles les frais professionnels ?

P.32 Le remboursement de frais peut-il être subordonné à la réalisation d'un objectif ?

P.32 À quel moment les commissions sont-elles payées aux VRP ?

P.33 « Remboursement de frais sur justificatifs : délai pour présenter la demande »

P.34 En cas de rupture du contrat, un VRP peut-il perdre son droit à commission du fait du non-paiement des factures au moment du départ ?

P.34 Quelle est l'incidence d'un système d'avances sur commissions ?

P.34 Les VRP ont-ils droit à un salaire minimum conventionnel ?

P.35 Quel est le montant du salaire minimum conventionnel ?

→ 1.5 DURÉE DU TRAVAIL

P.36 La réglementation de la durée du travail est-elle applicable aux VRP ?

P.37 Les VRP bénéficient-ils du paiement des jours fériés ?

→ 1.6 CONGÉS

P.38 La réglementation des congés payés est-elle applicable aux VRP ?

P.38 Comment calculer l'indemnité de congés payés des VRP ?

P.38 Les frais professionnels sont-ils déduits pour le calcul de l'indemnité de congés payés ?

P.39 « Le compte personnel de formation pour les VRP »

P.40 L'indemnité de congés payés peut-elle être incluse dans le montant des commissions ?

P.40 De quelles autorisations particulières d'absence les VRP bénéficient-ils ?

→ 1.7 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

P.41 Comment les VRP doivent-ils être comptabilisés dans les effectifs ?

P.42 Quelles sont les modalités de leur participation aux élections professionnelles ?

→ 1.8 MALADIE, ACCIDENT ET MATERNITÉ

P.42 À quelle rémunération le VRP a-t-il droit en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ?

P.43 Tableau « Indemnisation complémentaire à celle servie par la sécurité sociale »

P.44 À quelle rémunération le VRP a-t-il droit en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ?

P.45 Comment le congé de maternité est-il indemnisé ?

P.45 « Maintien des avantages en nature »

→ 1.9 NON-CONCURRENCE

P.46 Le contrat de travail d'un VRP peut-il prévoir une clause d'exclusivité ?

P.46 Le contrat de travail d'un VRP peut-il prévoir une clause de non-concurrence ?

P.47 Quelles sont les conditions de validité de la clause de non-concurrence ?

P.48 « Attention aux sanctions pécuniaires prohibées »

→ 1.10 MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

P.49 La modification du contrat de travail d'un VRP obéit-elle à des règles particulières ?

P.49 Dans quelles limites la rémunération du VRP peut-elle être modifiée ?

P.50 Dans quelles limites le secteur géographique peut-il être modifié ?

→ 1.11 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

P.51 Quelle est la durée du préavis ?

P.51 Comment l'indemnité compensatrice doit-elle être calculée lorsque le préavis n'est pas exécuté ?

P.52 Quelles sont les indemnités liées à la rupture du contrat ?

P.52 Quel est le montant de l'indemnité légale de licenciement ?

P.53 Qu'est-ce que l'indemnité conventionnelle de rupture ?

P.53 Tableau « Indemnité conventionnelle de rupture »

P.54 Que sont les commissions de retour sur échantillonnages ?

P.54 Quels sont les droits du VRP sur la clientèle ?

P.55 Quelles sont les ruptures ouvrant droit à l'indemnité de clientèle ?

P.56 Quel est le sort de l'indemnité de clientèle en cas de cession au successeur ?

P.56 À quelles conditions l'indemnité de clientèle est-elle due ?

P.57 Comment apprécier si la clientèle a augmenté en nombre et en valeur ?

P.58 Qu'entend-on par « action personnelle du VRP » ?

P.59 Quand peut-on considérer que la clientèle demeure exploitable ?

P.59 Quel est le montant de l'indemnité de clientèle ?

P.60 Quel est le régime fiscal et social de l'indemnité de clientèle ?

P.61 Qu'est-ce que l'indemnité spéciale de rupture ?

P.62 Tableau « Indemnité spéciale de rupture »

P.62 Qu'est-ce que la contrepartie pécuniaire de l'obligation de non-concurrence ?

P.64 Quelle est la nature de l'indemnité de non-concurrence ?

P.64 L'employeur peut-il renoncer à se prévaloir de l'obligation de non-concurrence ?

P.65 Quelle est l'indemnité spéciale de mise à la retraite ?

P.65 Quelle est l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite ?

P.66 Tableau « Indemnité conventionnelle de départ à la retraite »

P.67 Tableau « Récapitulatif des indemnités de rupture »

→ 1.12 MODÈLES

P.68 Modèle de contrat pour VRP exclusif

P.71 Modèle de contrat pour VRP multicarte

P.71 Modèle de contrat pour VRP multiscarte

PROTECTION SOCIALE

→ 1.13 SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

P.74 Quelles sont les obligations à respecter en matière de médecine du travail ?

→ 1.14 SÉCURITÉ SOCIALE

P.74 Les VRP sont-ils assujettis au régime général de la sécurité sociale ?

P.75 Après de quel organisme de sécurité sociale les VRP exclusifs doivent-ils être affiliés ?

P.75 Après de quel organisme de sécurité sociale les VRP multiscartes doivent-ils être affiliés ?

P.75 L'affiliation à l'Urssaf Île-de-France est-elle obligatoire en cas d'embauche d'un VRP à cartes multiples ?

P.75 Comment adhérer à l'Urssaf Île-de-France ?

P.76 Quelle est la périodicité des déclarations ?

P.76 Quelles sont les particularités du VRP ?

P.77 Quels sont les taux des cotisations de sécurité sociale et

d'assurance chômage versées à l'Urssaf ?

P.77 Tableau « Taux et barème 2019 du VRP multiscartes »

P.78 Quelle est l'assiette des cotisations de sécurité sociale pour les VRP exclusifs et multiscartes ?

P.78 Les remboursements de frais et les avantages en nature doivent-ils être incorporés au salaire du VRP ?

P.78 Comment évaluer l'avantage en nature ?

→ 1.15 RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

P.79 De quels régimes de retraite et de prévoyance les VRP relèvent-ils ?

P.80 Comment l'affiliation s'effectue-t-elle ?

P.81 Dans quel délai l'affiliation doit-elle intervenir ?

P.81 Quelles sont les conséquences de l'affiliation ?

P.81 Quelles sont les règles pour l'affiliation d'un VRP d'une entreprise étrangère ?

P.82 Quels sont les taux de cotisations pour les VRP exclusifs cadres et non cadres et les VRP multiscartes ?

P.84 Quand et comment la déclaration de rémunération doit-elle être effectuée ?

P.86 Tableau « La codification des VRP dans la DSN »

P.87 Quelles sont les sommes qui doivent être déclarées ?

P.87 Quelle est la périodicité des différents appels de cotisations ?

P.87 Qui doit payer les cotisations ?

P.88 Comment calculer la pension de retraite complémentaire du VRP ?

P.89 Quelles sont les prestations prévoyance conformes et accordées a minima par le groupe Malakoff Médéric Humanis ?

P.91 Quelles sont les prestations sociales assurance INPR accordées ?

COMPLÉMENTS PROTECTION SOCIALE

P.98 Je suis VRP : ma rémunération

P.99 J'emploie des VRP : leur rémunération

→ LES MODÈLES

P.68 Modèle de contrat de travail pour VRP exclusif

P.71 Modèle de contrat de travail pour VRP multcartes

P.95 Modèle de bulletin de paye d'un VRP exclusif

P.97 Modèle de bulletin de paye d'un VRP multcartes

STATUT, CONTRAT, RÉMUNÉRATION



1.1 STATUT DE VRP

→ 1.1.1 QU'EST-CE QU'UN VRP ?

Le sigle VRP désigne les voyageurs, représentants ou placiers de commerce exerçant leur travail dans les conditions prévues par le Code du travail [C. trav., art. L. 7311-1 et s.].

Les VRP bénéficient d'un statut légal et conventionnel particulier par rapport à celui des autres salariés.

→ 1.1.2. QUELS SONT LES SALARIÉS SOUMIS AU STATUT DE VRP ?

Le statut de VRP est d'ordre public. Un employeur ne peut donc pas y soustraire un de ses salariés, dès lors qu'il remplit les critères de la définition du VRP. Toute convention contraire ayant pour effet d'éluider le statut de VRP est nulle [C. trav., art. L. 7313-4]. Par ailleurs, le statut de VRP peut être accordé par l'employeur aux salariés qui ne remplissent pas intégralement ces conditions d'accès [Cass. soc., 13 juin 2012, n° 10-27.689] (voir n° 1.1.9).

Le statut de VRP est applicable quel que soit le secteur d'activité. Ainsi, rien ne s'oppose à ce qu'un démarcheur en assurance relève du statut de VRP [Cass. soc., 17 oct. 2000, n° 98-43.474].

Cinq conditions sont nécessaires pour qu'un salarié puisse prétendre au statut de VRP [C. trav., art. L. 7311-3] :

- 1. Exercice d'un travail de représentation** (voir n° 1.1.3) ;
- 2. Travail pour le compte d'un ou plusieurs employeurs** (voir n° 1.1.4) ;
- 3. Travail exercé de manière exclusive et constante** (voir n° 1.1.5) ;
- 4. Absence d'opérations commerciales pour son compte personnel** (voir n° 1.1.6) ;
- 5. Être lié à l'employeur par des engagements déterminants :**
 - la nature des prestations de services ou de marchandises offertes à la vente ou à l'achat,
 - la région dans laquelle le représentant exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter,
 - le taux des rémunérations (voir n° 1.1.7).

→ ATTENTION

L'absence de lien de subordination entre les parties ne permet pas à elle seule d'exclure le statut légal de VRP. Le juge doit donc rechercher si, dans l'exercice effectif de son activité, l'intéressé remplit les conditions pour bénéficier de ce statut [Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 08-40.157].

→ 1.1.3 QU'ENTEND-ON PAR «TRAVAIL DE REPRÉSENTATION» ?

L'activité de VRP consiste à prospecter une clientèle à l'extérieur de l'entreprise dans le but de prendre des ordres [Cass. soc., 2 mars 1989, n° 86-43.667 ; Cass. soc., 26 juin 1985, n° 83-43.048]. L'activité de VRP est donc caractérisée par trois éléments :

- **Visite d'une clientèle existante ou éventuelle ;**
- **Déplacements à l'extérieur de l'entreprise ;**
- **Obtention et transmission d'ordres.**

Par exemple, un salarié engagé en qualité de technico-commercial ne peut pas prétendre au statut de VRP dès lors qu'il ne lui est pas attribué de clientèle et qu'il n'est pas libre de prospecter des clients [Cass. soc., 30 mai 2000, n° 98-40.167]. De même, un vendeur qui se déplace avec un camion-magasin dans un secteur déterminé pour vendre contre paiement immédiat les produits de son camion à des particuliers ne peut pas être qualifié de VRP [Cass. soc., 30 oct. 2000, n° 99-40.490]. Pas plus qu'un salarié qui n'apporte aucune preuve d'une activité personnelle de prospection [Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-40.541] ou qui, bien que prospectant et développant le chiffre d'affaires, ne prend pas de commandes [Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-40.513]. Ne peut pas non plus prétendre au statut de VRP le salarié qui n'a pas de clientèle propre et qui est chargé seulement de prospecter des clients nominativement désignés par son employeur [Cass. soc., 3 juill. 2001, n° 99-42.105].

→ ATTENTION

La Cour de cassation admet que le VRP, en accord avec son employeur, puisse céder la valeur de la clientèle qu'il a apportée, créée ou développée à un tiers destiné à le remplacer, dès lors qu'il renonce à l'indemnité de clientèle [Cass. soc., 17 déc. 2002, n° 01-01.188] (voir nos 1.11.7 et s.).

En revanche, l'employeur ne peut pas lui-même monnayer cette clientèle auprès du nouveau VRP. Autrement dit, il ne peut pas imposer au VRP de payer la valeur de la clientèle qu'il va être chargé de visiter. N'est donc pas valable la clause qui impose au VRP, en cas de démission, de payer la valeur de la clientèle qu'il était chargé de visiter pour le compte de l'employeur [Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 06-42.320].

→ 1.1.4 QUELS SONT LES EMPLOYEURS QUI PEUVENT FAIRE APPEL À UN VRP ?

La qualité de l'employeur n'est pas une condition déterminante de l'accès au statut de VRP. Il peut s'agir d'un industriel, commerçant, artisan, producteur agricole, membre d'une profession libérale, voire d'un particulier. L'employeur peut également être un salarié (un représentant général par exemple) ou le conjoint [Rép. min. n° 28097, JO Sénat Q, 8 févr. 1979]. Peu importe également que l'employeur soit une personne physique ou une personne morale (société commerciale, société civile, coopérative, groupement d'intérêt économique, société immobilière).

En revanche, pour que le salarié puisse revendiquer le statut de VRP, l'employeur doit être soumis aux dispositions du Code du travail. Ce statut est donc exclu lorsque l'employeur est l'État, une collectivité locale ou un établissement public administratif.

→ 1.1.5 COMMENT INTERPRÉTER LA CONDITION D'UN « TRAVAIL EXERCÉ D'UNE MANIÈRE EXCLUSIVE ET CONSTANTE » ?

EXERCICE EXCLUSIF

Le VRP doit exercer de façon exclusive la profession de représentant [C. trav., art. L. 7311-3]. Toutefois, l'exercice conjoint d'autres fonctions pour le compte du ou des mêmes employeurs est autorisé [C. trav., art. L. 7311-2]. La condition d'une activité exclusive est donc appréciée différemment selon que les autres activités sont exercées ou non dans l'entreprise qui emploie le VRP. En revanche, pour que le salarié puisse revendiquer le statut de VRP, l'employeur doit être soumis aux dispositions du Code du travail. Ce statut est donc exclu lorsque l'employeur est l'État, une collectivité locale ou un établissement public administratif.

→ **La fonction de VRP est incompatible avec toute autre activité professionnelle exercée hors de l'entreprise.** Il en est ainsi que l'activité soit exercée directement ou indirectement, c'est-à-dire par l'intermédiaire d'un tiers, dès lors que le VRP a apporté une contribution personnelle à la marche de l'affaire [Cass. soc., 19 mars 1980, n° 78-40.864]. Néanmoins, une certaine tolérance existe : l'exercice d'une activité épisodique ne fait pas nécessairement obstacle au statut de VRP. C'est ce qui a été jugé, par exemple, pour un VRP qui effectuait le week-end des extras en tant que cuisinier chez des particuliers [Cass. soc., 19 nov. 1987, n° 84-45.261].

→ À NOTER

Sauf si le contrat prévoit une clause d'exclusivité (*voir n° 1.9.1*), le VRP peut accepter d'autres fonctions de représentation commerciale pour des produits non concurrents.

→ **D'autres fonctions pour le compte du même employeur peuvent être autorisées.** Le statut de VRP peut être reconnu aux salariés qui, conjointement à l'exercice effectif et habituel de la représentation, ont accepté de se livrer à d'autres activités pour le compte d'un ou plusieurs de leurs employeurs, et ce quelle qu'en soit la nature [*C. trav., art. L. 7311-2*]. Ainsi, le statut de VRP peut être conféré à un salarié qui exerce principalement une activité de représentant et accessoirement des fonctions de responsable technique et administratif [*Cass. soc., 22 janv. 2003, n° 00-44.926*]. De même pour un VRP qui, outre son activité de prospection, occupe des fonctions d'animation et d'assistance de commerciaux [*Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 11-19.481*].

Cependant, la représentation doit demeurer l'objet principal, non seulement du contrat, mais aussi de l'activité du représentant [*Cass. soc., 9 mai 1990, n° 86-45.317*]. Si l'activité de représentation n'est plus prépondérante, le représentant ne bénéficie plus automatiquement du statut de VRP. En revanche, dès lors que les activités complémentaires ne sont pas prédominantes, malgré leur caractère « non négligeable », le statut de VRP s'impose [*Cass. soc., 11 déc. 1991, n° 90-42.270*].

ACTIVITÉ CONSTANTE

L'activité doit être exclusive, mais également constante. Les salariés exerçant une activité de représentation de façon intermittente ou occasionnelle ne peuvent pas prétendre au statut de VRP.



→ 1.1.6 QUE VISE LA NOTION D'«ABSENCE D'OPÉRATION COMMERCIALE POUR SON COMPTE PERSONNEL» ?

C'est l'interdiction pour le VRP de réaliser des actes de commerce.
Il lui est notamment interdit :

- **D'endosser un effet de commerce ;**
- **D'avoir dans son contrat une clause « ducroire »** (par laquelle, moyennant une rémunération particulière, le représentant cautionnerait, auprès de l'entreprise qui l'emploie, le paiement par le client des ordres transmis) ;
- **D'être associé à des sociétés qui confèrent à leur dirigeant le statut de commerçant**, telles des sociétés en nom collectif ou en commandite [Cass. soc., 5 avr. 1974, n° 72-14.632].

Une clause de survente – qui consiste à autoriser le représentant à vendre à un prix supérieur au prix fixé moyennant un intéressement à cette survente – n'est pas, en elle-même, interdite. Mais l'entreprise doit se réserver le contrôle des surventes pratiquées et doit avoir la faculté de refuser les prix qui ne lui conviennent pas. La survente ne doit toutefois pas constituer le mode normal de rémunération du VRP.

→ À NOTER

Le fait qu'un représentant soit inscrit au registre du commerce et des sociétés fait présumer qu'il réalise des opérations commerciales pour son compte personnel. Mais il peut prouver le contraire en établissant qu'il n'effectue en réalité aucune opération de ce type [Cass. soc., 22 janv. 1976, n° 74-40.744].

→ 1.1.7 QUELS SONT LES ENGAGEMENTS QUE L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE À L'ÉGARD DU VRP ?

L'employeur doit prendre des engagements sur la nature des produits ou prestations vendus, l'attribution d'une clientèle particulière ou d'un secteur d'activité et le taux de rémunération [C. trav., art. L. 7311-3]. Il n'est pas nécessaire que ces engagements soient inclus dans le contrat de travail. Le salarié qui demande à bénéficier du statut de VRP devra toutefois apporter la preuve que l'employeur les a bien souscrits.

NATURE DES PRODUITS OU PRESTATIONS

L'activité de représentation peut porter sur des prestations de services ou marchandises, offertes à la vente ou à l'achat.

CATÉGORIES DE CLIENTS

Les catégories de clients doivent être suffisamment définies, surtout s'il n'a pas été prévu de secteur géographique déterminé [Cass. soc., 17 juin 1964, n° 63-10.603]. La définition de la clientèle pourra prendre des formes très diverses : liste nominative, catégories d'entreprises de même statut, de même activité, de même nature, particuliers, etc.

SECTEUR D'ACTIVITÉ

À défaut de délimitation du territoire ou de catégories de clients, il est considéré qu'aucune clientèle n'a été attribuée par l'entreprise au représentant. Par conséquent, le statut de VRP ne peut pas être revendiqué [Cass. soc., 31 janv. 1973, n° 72-40.032].

→ EXEMPLE

Le contrat de travail d'un salarié ne prévoyait pas de secteur d'activité. Or, ses clients étaient situés dans la région Rhône-Alpes, mais encore en région parisienne, à Aix- en-Provence, dans les Côtes d'Armor ou dans le Jura, relevant ainsi de secteurs d'activité très différents ; le statut de VRP ne lui était donc pas applicable [Cass. soc., 6 janv. 2010, n° 08-42.204].

Le secteur attribué doit revêtir un certain caractère de fixité [Cass. soc., 3 nov. 2005, n° 03-46.348]. Les représentants dont les secteurs d'activité varient selon les besoins de la société ne remplissent pas les conditions exigées pour bénéficier du statut de VRP [Cass. soc., 10 nov. 1999, n° 97-43.117]. Encore faut-il que le secteur ait effectivement varié et non que le contrat en ait simplement prévu la possibilité [Cass. soc., 13 oct. 1988, n° 85-45.093]. Les juges du fond (conseils de prud'hommes, Cour d'appel) apprécient souverainement, au regard des éléments fournis par les parties, le caractère de fixité du secteur géographique [Cass. soc., 10 mai 1989, n° 86-42.096 ; Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-26.155]. Le statut de VRP doit ainsi être accordé à un salarié qui s'est vu attribuer successivement différents secteurs, dès lors qu'il est certain qu'il a toujours eu un secteur défini [Cass. soc., 28 oct. 1998, n° 96-41.824].

FORME DE LA RÉMUNÉRATION

La forme de la rémunération n'est pas imposée par la loi : fixe, commissions forfaitaires, pourcentage, etc. (voir nos 1.4.1 et s.).

→ 1.1.8 LE STATUT DE VRP EST-IL OBLIGATOIRE ?

Il s'agit d'un statut **légal impératif** qui ne peut pas être écarté par l'accord des parties [C. trav., art. L. 7313-4]. Dès lors que les conditions d'exercice de l'activité sont réunies (voir n° 1.1.2), le salarié relève du statut spécifique des VRP. Ainsi, la dénomination de technico-commercial attribuée au salarié par le contrat de travail ne saurait prévaloir sur le statut d'ordre public de VRP [Cass. soc., 27 oct. 1999, n° 97-41.935].

→ 1.1.9 SI LES CONDITIONS NE SONT PAS REMPLIES, LE STATUT DE VRP PEUT-IL ÊTRE ATTRIBUÉ CONVENTIONNELLEMENT AU SALARIÉ ?

Rien n'interdit à un employeur de faire bénéficier du « statut de VRP » un salarié qui ne remplit pas les conditions légales [Cass. soc., 25 avr. 1990, n° 86-43.723 ; Cass. soc., 7 nov. 1995, n° 92-41.229 ; Cass. soc., 13 juin 2012, n° 10-27.689]. Sa volonté de procurer un avantage particulier au salarié doit toutefois être démontrée. La simple mention de la qualité de « représentant » sur les bulletins de salaire ne permet pas de la caractériser [Cass. soc., 29 oct. 1986, n° 83-45.400]. Une mention au contrat de travail semble en revanche suffire.

Cette disposition ne peut jouer qu'en faveur du salarié. Celui-ci doit donc donner son accord : dès lors que les conditions du statut de VRP ne sont pas réunies, le salarié ne peut pas se le voir imposer [Cass. soc., 17 déc. 2002, n° 00-44.375 ; Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-66.535].

Les effets d'une clause contractuelle accordant à un salarié le statut de VRP se limitent aux rapports des parties entre elles. Leur volonté s'impose aux tribunaux mais n'est pas opposable aux tiers.

→ 1.1.10 COMMENT OBTENIR LA CARTE PROFESSIONNELLE DE VRP ?

La carte professionnelle VRP est délivrée par Malakoff Médéric Agirc-Arrco qui indique au représentant de commerce son numéro d'affiliation si un bulletin d'affiliation ou un certificat d'emploi est adressé en complément de la DSN. Le macaron VRP est envoyé suite à sa demande.

→ À NOTER

La carte d'identité professionnelle de VRP délivrée par les préfectures a, elle, été supprimée.

→ 1.1.11 QUEL EST LE DROIT APPLICABLE AUX VRP ?

→ **Législation du travail.** Les VRP sont des salariés à part entière. Ils bénéficient donc de l'ensemble de la législation du travail. Toutefois, certaines règles générales du droit du travail ne leur sont que partiellement applicables ou leur sont adaptées, notamment en matière de durée du travail (*voir n° 1.5.1*).

→ **Dispositions légales propres aux VRP** [*C. trav., art. L. 7311-1 à L. 731318*]. C'est ainsi que les peines complémentaires d'interdiction d'exercer des professions commerciales ou industrielles peuvent être prononcées envers les VRP en cas de condamnation à des crimes et délits.

→ REMARQUE

L'article L. 7312-1 du Code du travail indique que les dispositions du chapitre VI du titre II du livre Ier du Code de commerce relatives aux incapacités d'exercer une profession commerciale et industrielle s'appliquent aux VRP. Or ces dispositions ont été abrogées. Elles ont toutefois été remplacées par un nouveau dispositif dans le Code pénal. L'interdiction d'exercer une profession commerciale ou industrielle qui était automatique en cas de condamnation à certaines infractions a ainsi été transformée par une peine complémentaire ou alternative qui peut être librement prononcée par le juge [*C. pén., art. 131-6 et 131-27*].

→ **Accord d'entreprise ou d'établissement.** Comme pour les autres salariés, les accords d'entreprise ou d'établissement s'appliquent aux VRP. Depuis le 24 septembre 2017, ces accords priment en principe sur les accords couvrant un champ plus large (accord national interprofessionnel (ANI), accord de branche, etc.) [*C. trav., art. L. 2253-3*]. Dans certaines matières, toutefois, l'ANI ou l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, sauf si celui-ci assure des garanties équivalentes ou supérieures [*C. trav., art. L. 2253-2*].

→ À NOTER

C'est le cas notamment des matières suivantes : les salaires minima hiérarchiques, les classifications, les garanties collectives complémentaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et certaines règles concernant la durée du travail, la période d'essai, les CDD et contrats intérimaires.

Dans d'autres matières encore, l'ANI ou la convention de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de celui-ci, mais seulement si cet ANI ou accord de branche le précise expressément.

→ À NOTER

Il s'agit de la prévention des facteurs de risques professionnels, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, de l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, de leur nombre et de la valorisation de leur parcours syndical et des primes pour travaux dangereux ou insalubres [C. trav., art. L. 2253-2].

→ **Accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, étendu et élargi, qui constitue la convention collective nationale des VRP.** Cet accord et les avenants qui l'ont modifié s'appliquent à tous les employeurs sauf les agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce et ceux du commerce en gros de la confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine (voir n° 1.1.12).

→ À NOTER

Dans le secteur de la vente et du service à domicile, les VRP bénéficient de la convention collective des VRP, avec une adaptation en ce qui concerne les ressources minimales, uniquement si leur employeur est membre du syndicat national de la vente et du service à domicile (syndicat ayant adhéré à cette convention) ou membre d'un syndicat adhérent au Medef et ne s'étant pas exclu de la convention des VRP.

→ **Dispositions conventionnelles concernant l'indemnité de licenciement.** Lorsque l'employeur est assujéti à une convention collective applicable à l'entreprise, le VRP peut prétendre à une indemnité égale à celle à laquelle il aurait eu droit si, bénéficiant de cette convention, il avait été licencié, et ce dès lors que cette dernière n'exclut pas les VRP de son champ d'application [C. trav., art. L. 7313-17 ; Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 10-28.266].

→ 1.1.12 QUELS SONT LES SECTEURS D'ACTIVITÉ EXCLUS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Outre les professions agricoles, seuls deux secteurs d'activité ne se voient pas appliquer la convention collective nationale des VRP du 3 octobre 1975 :

– **Les grossistes en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine** [CE, 17 janv. 1986, n° 55.693]. Ils relèvent de la CCN du commerce de gros de la confiserie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure ;

– Les agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce.

Ils sont rattachés à la CCN de l'immobilier. De même que les négociateurs immobiliers, à statut VRP, qui travaillent pour des agents immobiliers ou des mandataires en vente de fonds de commerce. En revanche, la CCN de l'immobilier ne s'applique pas aux autres catégories de VRP entrant dans le champ d'application de la CCN de l'immobilier (par exemple ceux qui travaillent pour des syndicats de copropriétés ou des administrateurs de biens). Ces derniers sont soumis à la CCN des VRP [CE, 17 janv. 1986, n° 55.717] (voir encadré page 16).

→ 1.1.13 LES VRP BÉNÉFICIENT-ILS DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE ?

Selon l'article 19, alinéa 2, de l'Accord National interprofessionnel du 3 octobre 1975, cet accord s'applique aux contrats de travail conclus entre les employeurs et les représentants de commerce, sauf dispositions conventionnelles plus favorables expressément applicables à ces derniers. Sur ce fondement, seules les dispositions de ces conventions visant expressément les VRP qui seraient plus favorables que l'ANI doivent bénéficier à ces derniers [Cass. soc., 19 févr. 1992, n° 88-41.106 ; Cass. soc., 10 mars 2004, n° 02-40.668].

Toutefois, dans certains cas, le VRP pourra demander à bénéficier, si cela lui est plus favorable, de l'indemnité de licenciement telle que prévue par la convention collective de la branche d'activité de son employeur [C. trav., art. L. 7313-17] (voir n° 1.1.11).



RÈGLES À CONNAÎTRE CONCERNANT LES NÉGOCIATEURS IMMOBILIERS

La CCN de l'immobilier précise les fonctions du négociateur immobilier VRP et du négociateur immobilier non VRP.

→ À titre principal, le **négociateur immobilier VRP** représente son employeur auprès de la clientèle, exerce sa profession à titre exclusif et constant, prospecte la clientèle à l'extérieur de l'agence et lui rend visite en vue de prendre et de transmettre des commandes. Son employeur lui attribue un secteur géographique et/ou une clientèle déterminée. Son activité consiste donc à prospecter une clientèle dans le but de provoquer des offres d'achat et des promesses de vente.

→ L'activité principale du **négociateur immobilier non VRP** consiste quant à elle à faire visiter les biens et à accueillir les clients à l'agence en vue de négocier la vente ou la location des biens. Il peut, à l'occasion, démarcher la clientèle.

Contrairement à ceux des VRP qui relèvent de l'ANI du 3 octobre 1975, les négociateurs immobiliers VRP ne peuvent pas prétendre à la rémunération minimale forfaitaire. Celle-ci bénéficie, en revanche, aux négociateurs immobiliers VRP travaillant pour le compte d'autres secteurs d'activité que les agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce : ils se voient en effet appliquer l'ANI des VRP du 3 octobre 1975 et non la CCN de l'immobilier. À ce titre, ils perçoivent donc cette ressource minimale prévue pour les VRP exclusifs employés à temps plein, égale, en 2019, au minimum à 5 215,60 € par trimestre hors frais professionnels (*voir nos 1.4.11 et s.*).

Le négociateur immobilier VRP doit être affilié auprès des institutions de retraite et de prévoyance du Groupe Malakoff Humanis, et ce qu'il relève de la CCN de l'immobilier ou de l'ANI des VRP, et que son employeur soit un agent immobilier, un mandataire en vente de fonds de commerce ou toute autre profession de l'immobilier (*voir nos 1.15.1 et s.*).

→ 1.1.14 LA POSITION DE CADRE EST-ELLE COMPATIBLE AVEC LE STATUT DE VRP ?

Oui. Indépendamment de son statut de VRP, la qualification de cadre peut être accordée à un commercial (VRP exclusif uniquement). Il lui suffit de **répondre à l'un au moins des trois critères suivants** (*prévus à l'article 4 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947*) :

- **Avoir reçu une formation technique, administrative ou commerciale** équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou, à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession), et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- **Exercer par délégation de l'employeur des fonctions de commandement** sur d'autres représentants ;
- **Être considéré comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise** s'il exerce ses fonctions dans des conditions impliquant initiative et responsabilité.

→ 1.1.15 LE TITRE A-T-IL UNE INFLUENCE SUR LES CONDITIONS D'APPLICATION DU STATUT DE VRP ?

Non, car ce n'est pas le titre qui définit les conditions d'application du statut de VRP, mais les conditions d'exercice de la profession. Peu importe la qualification du contrat donnée par les parties, l'application du statut de VRP s'impose dès lors que l'activité est développée selon les dispositions légales [Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-42.302]. Ainsi un attaché commercial peut demander la requalification de son contrat de travail en contrat de VRP pour autant qu'il justifie exercer son activité selon les dispositions du statut [Cass. soc., 19 mai 2004, n° 01-44.964].

→ 1.1.16 LE CUMUL D'ACTIVITÉS EST-IL COMPATIBLE AVEC CELLE DE VRP ?

L'exercice d'une autre activité en même temps que celle de VRP est autorisé dès lors qu'elle s'effectue dans la même entreprise [C. trav., art. L. 7311-2]. Un seul bulletin de salaire, cumulant les rémunérations perçues en tant que VRP et celles versées au titre de l'autre activité, doit être établi (voir également n° 1.1.5).

› Le Code du travail et la convention collective des VRP (n° 3075) peuvent être consultés sur www.legifrance.gouv.fr.

1.2 RECRUTEMENT

→ 1.2.1 OÙ S'ADRESSER POUR EMBAUCHER UN VRP ?

SERVICES DE RECHERCHE D'EMPLOI

- **Pôle emploi service**

Questions et inscriptions :
Tél. : 3949
www.pole-emploi.fr

- **L'Apec** (Association pour l'emploi des cadres)

51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14
N° Azur 0 809 361 212 (prix d'un appel local)
www.apec.fr

SYNDICATS DE VRP

- **CSN des Forces de Vente / CFE-CGC**

2 rue d'Hauteville – 75010 Paris
Tél. : 01 48 24 97 59
www.csn.fr

- **Fédération des commerciaux CGT**

Bourse du travail
3 rue du Château d'eau
Bureau 103 – 75010 Paris
Tél. : 01 44 84 50 34
federation@c-g-t-commerciaux.org
www.cgt.fr

- **Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière / FEC-FO**

54 rue d'Hauteville – 75010 Paris
Tél. : 01 48 01 91 32
commerce@fecfo.fr

- **Fédération des services CFDT**

Tour Essor,
14 rue Scandicci 93508 Pantin
Cedex Tél. : 01 48 10 65 90
www.cfdt-services.fr

- **CSFV – CFTC**

34 quai de la Loire – 75019 Paris
Tél. : 01 46 07 04 32
www.csfv.fr

1.3 FORME DU CONTRAT

→ 1.3.1 QUEL TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL PEUT-ON CONCLURE AVEC UN VRP ?

Une entreprise peut librement utiliser tous les types de contrat de travail pour recruter un VRP (*voir modèles p. 64 et s.*). Le contrat peut donc être à durée déterminée ou indéterminée. Il peut également s'agir d'un contrat de professionnalisation (*voir encadré p. 24*).

→ 1.3.2 UN VRP PEUT-IL ÊTRE EMBAUCHÉ À TEMPS PARTIEL ?

L'embauche à temps plein d'un VRP n'est nullement obligatoire. Cette activité à temps partiel est d'ailleurs le lot des VRP multiscartes. Toutefois, pour pouvoir prétendre à l'application de la réglementation sur la durée du travail, les VRP doivent être assujettis à des horaires précis et contrôlables de travail, ce qui en pratique est peu fréquent (*voir n° 1.5.1*). En effet, les VRP, du fait que leur activité s'effectue en dehors de tout établissement et de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, ne sont, en principe, pas soumis aux dispositions légales relatives à la réglementation de la durée du travail [*Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-41.000*]. Ils le sont toute fois dès lors que la convention de branche qui leur est applicable le prévoit spécifiquement.

Si le VRP est embauché à temps partiel, le contrat doit prévoir la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, il n'est toutefois pas nécessaire que le contrat comporte d'autres mentions telles que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, les semaines du mois, ou les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires [Cass. soc., 5 juin 2001, n° 98-46.371].

Même pour les VRP multicartes, le caractère partiel de l'activité du VRP doit être précisé au contrat, faute de quoi il est considéré comme travaillant à temps plein pour le calcul des effectifs en matière de représentation du personnel (voir n° 1.7.1). Ainsi, un VRP multicartes embauché sans contrat écrit doit être décompté comme un salarié à temps plein pour l'élection des membres du CSE [Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 97-60.429].

Lorsque le VRP est à temps partiel, l'employeur ne peut pas lui interdire de travailler pour d'autres entreprises en tant que VRP [Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-43.240 ; Cass. soc., 13 nov. 2002, n° 00-45.680]. En revanche, il lui est possible d'interdire au VRP à temps partiel de représenter des produits concurrents, voire des produits dont l'image serait préjudiciable pour l'entreprise. Dans cette optique, la loi prévoit que le salarié doit obtenir l'autorisation préalable de son employeur pour prendre de nouvelles représentations, sauf stipulations contraires de son contrat de travail [C. trav., art. L. 7313-6].

→ ATTENTION

Un VRP engagé à titre exclusif ne peut pas se voir imposer un travail à temps partiel et a droit à la rémunération minimale forfaitaire (voir n° 1.4.11) prévue par l'ANI du 3 octobre 1975, sans que l'employeur ne puisse prétendre que le salarié n'exerce son activité qu'à temps partiel [Cass. soc., 11 mai 2005, n° 98-43.945 ; Cass. soc., 11 mai 2005, n° 03-40.837]. **Toutefois, si le contrat de travail mentionne un engagement à temps plein et à titre exclusif, les parties peuvent d'un commun accord modifier la portée de cet engagement** [Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.694]. **Dans cette affaire par exemple, un salarié engagé à temps plein et à titre exclusif avait demandé à poursuivre son activité à temps partiel, ce que l'employeur avait accepté en précisant que le contrat était modifié en ce qui concernait «d'autres activités de représentation» ; cela caractérisait donc bien la commune intention des parties de supprimer la clause d'exclusivité.**

→ 1.3.3 QUELLES MENTIONS LE CONTRAT DE TRAVAIL DOIT-IL COMPORTER ?

Bien que la loi ne le prévoie pas expressément lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée et à temps plein, un contrat de travail écrit est vivement recommandé. Il est conseillé de définir outre le statut :

- **La nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ;**
- **La région dans laquelle le VRP doit exercer son activité** ou les catégories de clients qu'il est chargé de prospecter ;
- **Le taux des rémunérations ;**
- **Les modalités de versement et d'exigibilité des commissions ;** la durée du préavis , s'il s'agit d'un CDI [C.trav.,art.L.7313-9etL.7313-10].



→ À NOTER

L'absence d'écrit n'est pas sanctionnée, sauf lorsqu'il est obligatoire parce qu'il s'agit d'un CDD ou d'un contrat à temps partiel. Toutefois, en l'absence de contrat écrit, tout salarié qui exerce une activité de représentation est présumé bénéficier du statut de VRP [C. trav., art. L. 7313-3]. Dans ce cas, c'est à l'employeur qu'il revient de prouver que les conditions d'accès au statut ne sont pas remplies.

→ 1.3.4 PEUT-ON PRÉVOIR UNE PÉRIODE D'ESSAI POUR UN VRP ?

DURÉE

Une période d'essai peut être prévue, dont la durée **ne peut pas être supérieure à trois mois** [C. trav., art. L. 7313-5]. Toute prolongation au-delà de trois mois est interdite [Cass. soc., 5 févr. 1992, n° 89-41.959], même si les deux parties en sont d'accord. Seule l'absence pour maladie au cours de la période d'essai autorise un tel dépassement, à condition que la prolongation n'excède pas la durée de l'absence [Cass. soc., 23 oct. 1991, n° 88-43.251].

→ **ATTENTION**

La période d'essai doit permettre à l'employeur d'apprécier les capacités professionnelles du salarié. Un.e salarié.e qui a été agent commercial pendant sept ans n'a pas à effectuer de période d'essai lorsqu'elle change de contrat et signe en tant que VRP auprès du même employeur pour y exercer les mêmes fonctions, l'employeur ayant déjà pu apprécier ses capacités professionnelles [Cass. soc., 21 janv. 2015, no 13-21.875].

Qu'elle soit exprimée en jours, mois ou semaines, la période d'essai doit être décomptée de manière calendaire. Autrement dit, tous les jours du calendrier doivent être pris en compte, du lundi au dimanche, y compris les jours fériés [Cass. soc., 28 avr. 2011, n° 09-40.464 ; Cass. soc., 28 avr. 2011, n° 09-72.165].

→ **REMARQUE**

Les dispositions générales du Code du travail prévoient que la période d'essai ne peut être renouvelée que si un accord de branche étendu le prévoit expressément [C. trav., art. L. 1221-21]. Or selon l'ANI du 3 octobre 1975 l'application des accords de branche aux VRP est très limitée (voir n° 1.1.13). En tout état de cause, la période d'essai du VRP ne pourra être supérieure à trois mois.

RUPTURE

La rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai n'ouvre droit à aucune indemnité de rupture [C. trav., art. L. 7313-5]. Le VRP peut seulement prétendre à la rémunération qui correspond à sa période de travail, aux commissions de retours sur échantillonnages (voir n° 1.11.6) et à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Un délai de prévenance doit précéder la rupture de la période d'essai. Il est de 48 heures si elle intervient à l'initiative du salarié. Si c'est l'employeur qui la décide, il est fixé à :

- **24 heures en deçà de 8 jours de présence ;**
- **48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;**
- **2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;**

[C. trav., art. L. 1221-25 et L. 1221-26].

→ ATTENTION

Si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance avant la rupture de la période d'essai, le VRP a droit à une indemnité compensatrice, sauf en cas de faute grave. Elle est égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. L'employeur peut donc rompre l'essai jusqu'au dernier jour minuit. L'inobservation du délai de prévenance permettra alors seulement au VRP de réclamer une indemnité compensatrice correspondant au délai de préavis restant à courir. La rupture sera considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il a continué à effectuer sa prestation de travail après la fin de la période d'essai [Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-18.114]. Tel n'est pas le cas, en revanche, si l'employeur a dispensé le VRP d'exécuter son activité tout en maintenant son salaire jusqu'à la fin du délai de prévenance [Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-23.428].

→ 1.3.5 EST-IL INDISPENSABLE DE DÉFINIR UN SECTEUR D'ACTIVITÉ ?

Oui, puisque cela conditionne le statut de VRP (voir n° 1.1.7). Ce secteur peut être géographique ou correspondre à une catégorie de clients à visiter. Mais attention, « secteur » ne signifie pas exclusivité au profit du VRP. Qu'il soit mono carte ou multi cartes, le contrat peut donc indiquer au salarié qu'il ne bénéficiera pas d'une exclusivité de prospection dans son secteur. De même, l'employeur peut se réserver certains clients en mentionnant la liste dans le contrat.

→ 1.3.6 UN CONTRAT DE VRP PEUT-IL CONTENIR UNE CLAUSE DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ?

Le secteur constitue une condition d'application du statut de VRP. Dès lors, il ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur sans l'accord préalable du salarié [Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-41.293]. Ainsi la clause du contrat réservant à l'employeur la possibilité de modifier le secteur géographique est sans effet. Le salarié dont le secteur géographique a été modifié en application d'une telle clause peut se considérer comme licencié sans cause réelle et sérieuse et réclamer, à ce titre, des indemnités [Cass. soc., 23 janv. 2001, n° 98-46.377].

→ 1.3.7 COMMENT S'ASSURER QU'UN VRP MULTICARTES NE VA PAS PROPOSER AUX CLIENTS DES PRODUITS CONCURRENTS ?

Il est possible d'interdire au VRP de représenter des produits ou des maisons déterminées. À défaut d'une telle clause, il est prudent de lister dans le contrat les autres cartes détenues au moment de l'embauche avec le nom des entreprises représentées et les produits commercialisés.

→ 1.3.8 PEUT-ON IMPOSER AU VRP L'OBTENTION D'UNE AUTORISATION PRÉALABLE AVANT TOUTE PRISE DE NOUVELLE CARTE ?

Sauf renonciation expresse des parties dans le contrat de travail, le VRP ne peut pas prendre de nouvelles représentations en cours de contrat sans autorisation préalable de l'employeur.

Enfin, il n'est pas inutile de rappeler qu'un VRP est soumis à une obligation de loyauté comme tout autre salarié [C. trav., art. L. 1222-1], ce qui lui interdit, en cours d'exécution du contrat, de concurrencer son employeur.

VRP EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le VRP peut être engagé en contrat de professionnalisation. Il s'agit d'un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière.

À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions



ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire.

CE CONTRAT EST RÉSERVÉ :

1. Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;

2. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ;

3. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

L'ENTREPRISE qui recrute des salariés en contrat de professionnalisation peut bénéficier d'avantages :

1. Les titulaires des contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel, sauf pour les règles qui concernent la tarification des risques

d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique jusqu'au terme du contrat s'il a été conclu pour une durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée. Cette disposition pourrait toutefois évoluer à compter du 1er janvier 2020, un décret est en effet attendu sur les modalités de décompte des effectifs en entreprise ;

2. Une aide d'un montant maximal de 4 000 € peut être versée pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation avec un travailleur handicapé. Voir www.agefiph.fr ;

3. Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique. Le montant de cette aide est plafonné à 2 000 € et fait l'objet de deux versements conditionnés à la poursuite de l'action de professionnalisation ;

4. Une aide de 2000€ peut également être versée par l'État aux employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 45 ans et plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

1.4 RÉMUNÉRATION

→ 14.1 COMMENT DÉTERMINER LA RÉMUNÉRATION DU VRP ?

La rémunération d'un VRP est **librement** déterminée par son contrat de travail. Les VRP exclusifs bénéficient néanmoins d'une rémunération minimale forfaitaire [ANI 3 oct. 1975, art. 5] (voir nos 1.4.11 et s.). La loi ou l'Accord National Interprofessionnel n'impose aucune forme précise de rémunération. Elle peut ainsi être constituée par :

- **Un salaire fixe uniquement ;**
- **Des commissions proportionnelles au chiffre d'affaires réalisé ;**
- **Un système mixte comprenant une partie fixe** à laquelle s'ajoutent des commissions ou une partie variable déterminée selon des objectifs.

Une clause du contrat de travail ne peut prévoir une variation de rémunération que si elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels [Cass. soc., 2 juill. 2002, n° 00-13.111]. Dans cette affaire, la clause litigieuse prévoyait que la partie variable de la rémunération du salarié serait constituée d'un certain pourcentage du chiffre d'affaires. La Cour de cassation a jugé cette clause licite et donc parfaitement applicable. L'évolution du chiffre d'affaires dépendait ici de celle de la clientèle, et non de la volonté de l'employeur, ce dernier n'ayant pas la totale maîtrise du paramètre « clientèle ».

→ ATTENTION

Le VRP qui perçoit une rémunération variable doit être en mesure de contrôler la justesse du calcul de cette rémunération. L'employeur doit donc lui communiquer les éléments (montant facturé au client, résultat net d'exploitation...) ayant servi à ce calcul, sans pouvoir se retrancher derrière le secret des affaires ou l'atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise [Cass. soc., 18 juin 2008, n° 07-41.910; Cass. soc., 31 mars 2010, n° 08-41.978].

→ 14.2 COMMENT FIXER LES OBJECTIFS DU VRP ?

Lorsque le VRP est rémunéré selon des primes sur objectifs quantitatifs ou qualitatifs, l'obtention de ce salaire variable dépend des réalisations du commercial et de la grille de rémunération convenue contractuellement.

La fixation d'objectifs au salarié constitue l'une des prérogatives du pouvoir de direction de l'employeur [Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-42.371]. Il peut donc les fixer seul, sans être tenu de les négocier avec le VRP. L'employeur peut également modifier librement ces objectifs, à condition que les nouveaux qu'il assigne au salarié soient réalisables et portés à sa connaissance en début d'exercice [Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-44.977].

En revanche, si ces objectifs ont été mentionnés dans le contrat de travail ou dans un avenant, ils ne pourront être révisés qu'avec l'accord du VRP. Si une année donnée les objectifs n'ont pas été déterminés, faute d'accord entre les parties, il faut se tourner vers le conseil de prud'hommes. C'est lui qui les fixera en fonction des objectifs des années antérieures et des éventuelles stipulations du contrat de travail [Cass. soc., 22 févr. 2000, n° 97-43.465].

Faute pour l'entreprise de fixer les objectifs à atteindre, la totalité de la rémunération variable peut être due [Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-17.921].

→ 1.4.3 QUELLES SONT LES CONDITIONS DU VERSEMENT DES COMMISSIONS ?

À défaut de précision dans le contrat de travail, la commission est due au représentant dès que la commande est prise et acceptée sans qu'il y ait lieu de prendre en considération la livraison de la marchandise ou le paiement par le client [Cass. soc., 28 juin 2000, n° 97-45.754]

→ En pratique, la plupart des contrats de travail contiennent une disposition **subordonnant le versement des commissions à l'acceptation, par l'entreprise, des commandes passées par le client**. Toutefois, l'employeur ne peut refuser les commandes passées que si elles proviennent de clients douteux ou si elles apparaissent inacceptables en raison d'une faute du VRP. À défaut, le paiement des commissions est dû [Cass. soc., 29 oct. 2002, n° 00-45.966].

→ L'employeur peut également **subordonner le paiement de la commission au règlement de la facture par le client** (clause dite de « vente menée à bonne fin ») en vertu soit d'un contrat, soit d'un usage pratiqué dans l'entreprise [Cass. soc., 28 juin 2000, n° 97-45.754].

Une telle clause est valable à deux conditions :

- **Elle ne joue pas en cas de faute de l'employeur ;**
- **Le salarié ne peut pas être privé des commissions** qui sont dues sur les contrats effectivement réalisés [Cass. soc., 9 févr. 2011, n° 09-41.145].



OBJECTIFS D'UN VRP REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

L'exercice de fonctions représentatives du personnel ne peut avoir aucune incidence défavorable sur la rémunération du salarié. L'article 4 de l'Accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 rappelle ce principe en préconisant la mise en œuvre, au sein des entreprises, d'un accord entre les intéressés pour régler les modalités de calcul des heures de délégation. En outre, lorsque le VRP titulaire d'un mandat de représentation du personnel est soumis à des objectifs, ceux-ci doivent être adaptés en fonction des seules heures qu'il consacre à l'exécution de ses obligations contractuelles [Cass. soc., 6 juill. 2010, n° 09-41.354].

Ainsi, le VRP doit malgré tout toucher ses commissions si le non-paiement de la facture est dû à une faute commise par l'employeur. Tel est le cas, par exemple, lorsqu'un employeur refuse de reprendre des marchandises non conformes à la commande [Cass. soc., 18 déc. 1973, n° 72-40.393] ou encore lorsque l'acheteur annule la commande suite à un retard de livraison des marchandises, à un changement de tarif dont le VRP n'était pas avisé ou à un différend sur la qualité du produit. Est donc nulle une clause de bonne fin qui prévoit que le VRP perd automatiquement son droit à commission à l'issue d'un délai de 30 jours « d'impayé », quel que soit le motif de ce non-paiement, et sans qu'il puisse prétendre toucher sa commission si le client venait ultérieurement à régler sa facture [Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-43.587]. Dans cette affaire, la clause de bonne fin étant nulle, le VRP avait donc droit à ses commissions dès passation de la commande, qu'elle soit exécutée ou non.

En revanche, le représentant peut perdre le bénéfice des commissions sur les ordres transmis lorsque l'inexécution de l'ordre résulte :

- **D'une faute qui lui est imputable** (commande erronée ou imprécise) ;
- **D'un cas de force majeure** ou d'une **circonstance indépendante** de la volonté de l'employeur (par exemple, difficulté de transport due aux circonstances du moment).

→ ATTENTION

L'employeur ne peut pas plafonner unilatéralement le nombre ou le volume des commandes que le VRP peut prendre sans modifier son contrat de travail. En effet, en instaurant un quota maximal, l'employeur limite le montant des commissions perçues par le VRP : une telle limitation de la rémunération ne peut être prévue que par avenant au contrat de travail. Il importe peu à cet égard que la mise en place de plafonds de commandes soit la conséquence des contraintes imposées par le fabricant et le financement de la production [Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 98-41.222]. Il semble néanmoins possible qu'une clause du contrat prévoie à l'avance une telle limitation des commandes en définissant précisément les circonstances la justifiant.

→ 1.4.4 LE VRP A-T-IL DROIT AUX COMMISSIONS SUR LES ORDRES INDIRECTS ?

Sont désignées par « ordre indirect » les affaires réalisées dans le secteur attribué au VRP et transmises à l'employeur par le client en dehors de toute intervention personnelle du VRP. Si rien n'est précisé dans le contrat, les commissions indirectes ne sont pas dues au représentant sauf usage plus favorable [Cass. soc., 15 nov. 1988, n° 85-42.453].

Une telle clause sur commission indirecte peut soit :

- **Être générale.** Elle concerne alors tous les ordres passés dans le secteur prévu au contrat, que le VRP ait, ou non, visité le client ;
- **Être restrictive dans le temps.** Elle concerne dans ce cas tous les ordres passés directement par le client dans un certain délai, en général deux ou trois semaines après la visite du VRP ;
- **Exiger que le client ait déjà été visité directement au moins une fois par le VRP.** Cette exigence est assortie éventuellement d'un certain délai entre la visite du VRP et la commande indirecte ;
- **Être restrictive quant au client.** Dans cette hypothèse, l'employeur peut toujours se réserver certains d'entre eux.

→ 1.4.5 COMMENT LE TAUX DES COMMISSIONS EST-IL FIXÉ ?

Le contrat du VRP doit déterminer les modalités de rémunération et le taux des commissions. Celui-ci se traduit par un pourcentage appliqué sur le chiffre d'affaires réalisé voire sur la marge. Une modification unilatérale du taux des commissions ou du mode de rémunération constitue une modification du contrat de travail que le VRP peut refuser.

C'est le contrat qui détermine si les commissions doivent être calculées sur le prix brut des marchandises ou des prestations de services fournies ou sur leur prix net après déduction des taxes. À défaut de précision, les commissions sont calculées sur le prix TTC facturé au client [Cass. soc., 20 mai 1998, n° 95-41.169]

→ 1.4.6 LES COMMISSIONS INCLUENT-ELLES LES FRAIS PROFESSIONNELS ?

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le contrat de travail ne peut pas faire supporter au salarié les frais qu'il a engagés pour les besoins de son activité professionnelle [Cass. soc., 9 janv. 2001, n° 98-44.833].

Ainsi, les frais qu'un salarié justifie avoir exposés 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, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire, à condition, d'une part, que cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés et, d'autre part, que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au smic [Cass. soc., 6 nov. 2013, n° 12-21.877 ; Cass. soc., 23 juin 2016, n° 15-21.400].

→ ATTENTION

Dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à la disposition du salarié, celui-ci peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles. La Cour de cassation a ainsi jugé valable la demande d'une indemnité d'occupation d'une VRP qui n'avait pas d'espace professionnel pour y réaliser ses tâches administratives et y stocker son matériel. Sa clause contractuelle de prise en charge des frais professionnels à hauteur de 30 % des commissions ne suffisait pas puisqu'elle ne précisait pas que ce montant couvrait également la sujétion découlant de l'obligation pour la salariée d'utiliser une partie de son domicile personnel à des fins professionnelles [Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-21.014].

→ 1.4.7 LE REMBOURSEMENT DE FRAIS PEUT-IL ÊTRE SUBORDONNÉ À LA RÉALISATION D'UN OBJECTIF ?

La Cour de cassation a répondu par la négative à cette question considérant qu'une telle clause du contrat était nulle comme constituant une sanction pécuniaire [Cass. soc., 19 sept. 2013, n° 12-15996].

Un salarié ne saurait, en outre, être débouté de sa demande de remboursement de frais au seul motif de l'application d'un abattement de 30 % pour le calcul des cotisations sociales dès lors que son contrat ne prévoit pas la prise en charge par le VRP des frais professionnels moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire [Cass. soc., 6 nov. 2013, n° 12-21.877].

→ 1.4.8 À QUEL MOMENT LES COMMISSIONS SONT-ELLES PAYÉES AUX VRP ?

Les commissions dues aux VRP sont réglées **au moins tous les trois mois** [C. trav., art. L. 7313-7]. Toutefois, lorsqu'il est prévu un fixe mensuel, celui-ci doit être payé une fois par mois [C. trav., art. L. 3242-1].

Les entreprises doivent accorder au représentant qui en fait la demande des acomptes mensuels exclusivement en fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours [ANI 3 oct. 1975, art. 5-2].

L'employeur a l'obligation d'établir le décompte des commissions lors du paiement de celles-ci avec toutes les indications utiles permettant au VRP le contrôle de ses droits. En cas de contestation, le VRP doit saisir le conseil de prud'hommes lequel, à défaut d'éléments probants fournis par l'employeur, s'appuiera sur les seuls éléments avancés par le VRP [Cass. soc., 26 mai 1981, n° 79-41.319].

Si le salarié approuve par écrit le relevé de comptes présenté par l'employeur, ce document acquiert la valeur d'un **arrêté de comptes**. Contrairement aux bulletins de paye, un tel acte met fin aux délais de prescription : il ne peut alors ni être contesté ni être révisé, la seule possibilité de rectification étant de prouver l'erreur, l'omission, le faux ou le double emploi [C. proc. civ., art. 1269]. L'employeur peut tout à fait établir un tel arrêté de comptes. Si le salarié présente par la suite une réclamation, l'employeur peut faire état de ce document s'il est prouvé que celui-ci a été discuté, approuvé et signé dans des conditions impliquant que les deux parties avaient la commune intention de fixer définitivement leurs situations respectives [Cass. soc., 27 mars 1991, n° 87-43.033]. Ainsi, a été jugée licite la clause d'arrêtés de comptes périodiques insérée au contrat de travail d'un VRP, donnant un délai suffisant à ce dernier pour présenter ses observations. L'absence d'observations de ce VRP sur les relevés qui lui étaient adressés par l'employeur caractérisait bien leur accord définitif sur le montant des commissions [Cass. soc., 30 sept. 2003, n° 01-42.819].



REMBOURSEMENT DE FRAIS SUR JUSTIFICATIFS : DÉLAI POUR PRÉSENTER LA DEMANDE

En principe, les frais professionnels se prescrivent par trois ans, comme les salaires [Cass. soc., 14 déc. 2006, n° 05-41.200]. Mais cela n'empêche pas l'employeur d'exiger que les VRP, de la même façon que les autres salariés, lui fournissent les justificatifs de ces frais dans un délai beaucoup plus restreint [Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 07-45.722]. Ainsi, dans cette affaire, l'employeur demandait, dans une note de service, que ces justificatifs lui soient remis dans un délai d'un mois : le salarié n'ayant pas respecté ce délai s'est vu débouté par les magistrats de sa demande de remboursement.

→ 1.4.9 EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT, UN VRP PEUT-IL PERDRE SON DROIT À COMMISSION DU FAIT DU NON-PAIEMENT DES FACTURES AU MOMENT DU DÉPART ?

La Cour de cassation a considéré comme licite une clause du contrat allant en ce sens qui ne privait le salarié que d'un droit éventuel et non d'un droit acquis au paiement des commissions. En l'occurrence, si les contrats avec leurs clients étaient initialement conclus par les VRP, leur évolution était ensuite le fait d'autres commerciaux ou d'interventions de tiers, les résultats positifs se traduisant par une facturation et un encaissement du chiffre d'affaires par la société. Le VRP ne pouvait ainsi prétendre au versement de commissions au-delà de la cessation du contrat de travail [Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 09-43.183].

→ 1.4.10 QUELLE EST L'INCIDENCE D'UN SYSTÈME D'AVANCES SUR COMMISSIONS ?

Si l'entreprise verse régulièrement une somme fixe à titre d'avance sur commission, ce « fixe » n'est pas définitivement acquis au salarié. Ainsi, en cas de départ de l'entreprise ou en cours d'exécution du contrat, le VRP pourra être amené le cas échéant à rembourser l'éventuel excédent qu'il a perçu pour autant qu'il excède le minimum garanti tel que prévu par l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 (minimum qui concerne les VRP travaillant à temps plein pour une entreprise).

De telles avances nécessitent de faire le point périodiquement (tous les trimestres) aux fins de régularisation. L'employeur qui s'abstiendrait d'une telle régularisation prend un risque : les juges peuvent en effet considérer qu'il y a novation, c'est-à-dire que les parties ont décidé de transformer l'avance en un fixe définitivement acquis [Cass. soc., 15 oct 2002, n° 00-42.364].

→ 1.4.11 LES VRP ONT-ILS DROIT À UN SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL ?

Sauf dans les cas exceptionnels où ils sont assujettis à un horaire contrôlable, les VRP ne bénéficient pas du smic [Cass. soc., 22 mai 1996, n° 95-40.200]. Néanmoins, l'ANI du 3 octobre 1975 prévoit, sous certaines conditions, une rémunération minimale.

Cette ressource minimale forfaitaire est prévue pour les VRP exclusifs employés à temps plein [ANI 3 oct. 1975, art. 5-1 ; Cass. soc., 18 janv. 2017, n° 14-29.013]. Cette garantie ne bénéficie ni aux VRP multicartes [Cass. soc., 2 juill. 2008, n° 07-40.214] ni, en principe, aux VRP à temps partiel, sauf s'ils sont engagés à titre exclusif [Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-40.143 ; Cass. soc., 11 mai 2005, n° 03-40.837 ; Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156]. L'employeur ne peut en effet prétendre se réserver l'exclusivité de la force de travail d'un salarié tout en lui imposant une activité à temps partiel peu rémunératrice.

À noter que les salariés sans contrat écrit sont présumés être à temps plein, ce qui justifie le paiement de la ressource minimale forfaitaire [Cass. soc., 7 déc. 1995, n° 92-40.864].

→ ATTENTION

La diminution de cette rémunération minimale forfaitaire sous le prétexte d'une activité réduite constitue une sanction pécuniaire, et donc interdite [C. trav., art. L. 1331-2]. Peu importe que le VRP n'ait pas atteint ses objectifs de production ou qu'il n'ait pas fourni la quantité de travail demandée [Cass. soc., 23 juin 2004, n° 01-45.527 ; Cass. soc., 13 déc. 2006, n° 05-40.969].

Ce « minimum garanti » est dû pour chaque trimestre d'emploi. Il est à valoir sur les rémunérations contractuelles des trois trimestres suivants, et est récupéré sur la partie de rémunération de ces trois trimestres dépassant cette ressource minimale [ANI 3 oct. 1975, art. 5-1, 6°].

→ REMARQUE

Lorsque l'employeur n'a pas effectivement versé au VRP chaque trimestre le montant de cette ressource, il ne peut pas ultérieurement, dans le cadre d'une action en justice, se prévaloir de cette possibilité de déduire le complément de salaire des rémunérations échues au cours des trois trimestres suivants [Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 03-44.635; Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 03-47.880].

→ 1.4.12 QUEL EST LE MONTANT DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL ?

La ressource minimale forfaitaire ne peut être inférieure, **pour un trimestre, à 520 fois le taux horaire du smic** (10,03 € depuis le 1er janvier 2019) hors frais professionnels [ANI 3 oct. 1975, art. 5]. De fait, le remboursement des frais professionnels – soit réels sur justificatifs, soit calculés forfaitairement par rapport à la ressource minimale (voir n° 1.4.6) – doit être ajouté à cette rémunération minimale garantie [Cass. ass. plén., 2 mai 1997, n° 94-42.521 ; Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-42.092].

→ REMARQUE

La valeur du smic à retenir est celle en vigueur au dernier jour du dernier mois échu du trimestre pris en compte pour le paiement [ANI, art. 5].

Ainsi, depuis le 1er janvier 2019, un VRP ayant accepté l'abattement de 30 % pour frais professionnels a droit à une rémunération minimale par trimestre de 5 215,60 €.

Cette ressource minimale trimestrielle est réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail a débuté ou pris fin en cours de trimestre ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de celui-ci.

Si l'employeur doit verser un complément de salaire afin d'atteindre le salaire minimum conventionnel, il peut récupérer le montant de ce complément sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants. Cette récupération ne pourra s'opérer que sur la seule partie de ces rémunérations qui excède la ressource minimale.

→ EXEMPLE

Un VRP est rémunéré mensuellement par un salaire fixe de 800 €, auquel s'ajoutent des commissions de 1% sur le chiffre d'affaires apporté. Durant le 1er trimestre 2019, le chiffre d'affaires qu'il réalise s'établit à 80 000 €, ce qui lui procure seulement 800 € de commissions. Ajouté à son salaire fixe, cela aboutit à une rémunération trimestrielle de 3 200 €. Il devra donc percevoir un complément de rémunération de $5\,215,60\text{ €} - 3\,200\text{ €} = 2\,015,60\text{ €}$.

Si lors du 2e trimestre, son chiffre d'affaires s'établit à 450 000 €, l'employeur pourra récupérer le complément de salaire versé au 1er trimestre comme suit :

- salaire dû pour le 4e trimestre : $4\,500\text{ €} + (3 \times 800\text{ €}) = 6\,900\text{ €}$
- soit un montant de 1 684,40 € au-dessus du minimum.

L'employeur pourra récupérer cette somme.

La différence de 331,20 € ($2\,015,60 - 1\,684,40$) pourra être récupérée par l'employeur sur le 3e trimestre, pour autant que, durant ce trimestre, le VRP perçoive un salaire dépassant le minimum.

1.5 DURÉE DU TRAVAIL

→ 1.5.1 LA RÉGLEMENTATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL EST-ELLE APPLICABLE AUX VRP ?

Les VRP qui sont astreints à un horaire de travail précis et contrôlable bénéficient de l'ensemble de la législation relative à la durée du travail. Leur temps de travail doit donc être contrôlé et ils doivent bénéficier de la législation relative aux heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale du travail.

En revanche, en l'absence d'horaire de travail précis et contrôlable, la législation relative à la durée du travail n'est pas applicable aux VRP [Rép. min., JO Ass. nat. Q, 13 nov. 1959, p. 2377 ; JO Ass. nat. Q, 14 févr. 1983, p. 861 ; Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-41.000].

Le fait que le VRP soit rémunéré au fixe ou à la commission est sans importance sur l'application de la législation relative à la durée du travail qui dépend uniquement de l'horaire convenu. Par conséquent, un employeur qui n'astreint le VRP payé au fixe à aucun horaire de travail ne peut pas diminuer sa rémunération en prouvant qu'il n'a pas effectué au moins 35 heures de travail au cours d'une semaine.

L'embauche d'un VRP à temps partiel est possible. Le contrat de travail doit alors prévoir la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail. En revanche, il n'est pas nécessaire de préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois [Cass. soc., 5 juin 2001, n° 98-46.371].

→ ATTENTION

Si l'employeur n'assujettit pas le VRP à une durée du travail précise, il ne peut prendre aucune sanction relative à la durée du travail réelle du VRP, qu'elle soit à ses yeux trop importante ou trop réduite. Il devra se placer, dans un tel cas, sur le terrain du respect des obligations contractuelles ou de l'insuffisance professionnelle.

→ 1.5.2 LES VRP BÉNÉFICIENT-ILS DU PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS ?

En principe, les VRP non assujettis à un horaire fixe ne peuvent pas bénéficier des dispositions relatives au paiement des jours fériés [Lettre min. 12 févr. 1981; Rép. min., JO Ass. nat. Q, 5 déc. 1983, p. 5200]. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient une indemnité représentative de perte de commissions du fait du chômage du 1er mai.

Par ailleurs, un salarié dont la rémunération comprend, outre un salaire fixe, un pourcentage variant en fonction des ventes qu'il a réalisées le mois précédent peut prétendre, pour un jour férié, au paiement de la partie variable de sa rémunération, qui a pu être calculée en fonction de la moyenne journalière des sommes perçues au même titre, pendant les jours ouvrés du même mois [Cass. soc., 7 mai 1996, n° 92-45.148].

→ À NOTER

Les VRP, comme les autres salariés, doivent accomplir la journée de solidarité [Circ. DRT n° 2004-10, 16 déc. 2004].

1.6 CONGÉS

→ 1.6.1 LA RÉGLEMENTATION DES CONGÉS PAYÉS EST-ELLE APPLICABLE AUX VRP ?

L'ouverture du droit à congés payés est **automatique dès le premier jour de travail**.

Concernant la réglementation sur les congés payés (durée du congé, période de congé, fractionnement du congé, supplément de congé etc.), les VRP statutaires bénéficient, comme les autres salariés, des congés payés annuels selon les dispositions du droit commun. Toutefois, compte tenu du mode particulier de rémunération à la commission le plus souvent applicable aux VRP (*voir nos 1.4.1 et s.*), des dispositions spécifiques sont prévues pour le calcul de l'indemnité de congés payés (*voir nos 1.6.2 à 1.6.4*).

→ 1.6.2 COMMENT CALCULER L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS DES VRP ?

Elle est égale à la rémunération moyenne reçue par le VRP pour une période de même durée dans l'année qui a précédé son congé. Cette rémunération moyenne est obtenue en prenant pour base l'ensemble des rémunérations perçues au cours de l'année de référence, c'est-à-dire, sauf convention collective en disposant autrement, du 1^{er} juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année en cours. Le VRP doit également percevoir le montant des commissions auxquelles il a droit dans les conditions prévues à son contrat en raison de son activité antérieure à son départ en congés payés.

Autrement dit l'indemnité de congés payés, égale au 1/10^e de la rémunération moyenne perçue pendant la période de référence, se cumule avec les commissions restant dues au représentant du fait de son activité antérieure aux vacances, qu'il s'agisse de commissions directes ou indirectes [*C. trav., art. D. 7313-1*].

→ 1.6.3 LES FRAIS PROFESSIONNELS SONT-ILS DÉDUITS POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS ?

→ **Les frais professionnels sont exclus** de l'assiette qui sert au calcul de l'indemnité de congés payés [*Cass. soc., 16 févr. 1983, n° 81-41.615*]. Toutefois, lorsque l'indemnité de frais est d'une importance telle qu'elle correspond en réalité à un supplément de rémunération et non à un remboursement de frais professionnels, elle est alors prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés [*Cass. soc., 3 janv. 1963, n° 62-40.057*].

→ **Si le VRP reçoit des commissions** dont le taux est calculé de telle façon qu'elles englobent les frais professionnels, l'employeur peut pratiquer un abattement pour frais professionnels – non limité à 7 600 € – sur le chiffre des commissions servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés (mais non sur l'indemnité de congé de l'année précédente qui tient déjà compte de l'abattement).

→ EXEMPLE

Un VRP perçoit un fixe de 700 € par mois. Au cours de la période de référence (1er juin 2018-31 mai 2019), il a reçu 35 000 € de commissions, hors frais professionnels. L'indemnité de congés payés qu'il a perçue au titre de la période 2017-2018 est égale à 3 000 €. Le VRP prend un congé de deux semaines en juillet 2019, du 15 au 30 juillet (soit 12 jours ouvrables). Son indemnité de congés payés doit se calculer de la façon suivante :

- total du fixe perçu pendant la période de référence : $700 \text{ €} \times 12 = 8\,400 \text{ €}$;
- Commissions perçues, hors frais professionnels : 35 000 € ;
- Indemnité de congés payés perçue en 2018 : 3 000 €.

La rémunération totale perçue au cours de la période de référence est égale à : 46 400 €. L'indemnité de congés payés doit donc être égale à : $46\,400 \text{ €} / 10 = 4\,640 \text{ €}$.

Pour 12 jours ouvrables de congés (sur 30 au total), elle équivaut à : $4\,640 \text{ €} \times 12/30 = 1\,856 \text{ €}$.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION POUR LES VRP

→ **Le compte personnel de formation** (CPF) permet aux salariés d'acquérir des droits afin de suivre des formations qualifiantes. Les droits peuvent être mobilisés pendant toute la carrière professionnelle, même en cas de changements d'employeur ou de période de chômage.

→ Un salarié qui travaille au moins à mi-temps sur l'année **bénéficie d'une alimentation de son CPF** de 500 € par an, dans la limite d'un plafond global de 5 000 €. Si le temps de travail est moindre, les droits sont proratisés. Pour les salariés qui ne sont pas rémunérés en fonction d'un horaire de travail, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre la rémunération et un montant de référence fixé à 2 080 fois le smic horaire, soit 20 862,40 €, en 2019. Les salariés peu qualifiés ainsi que les travailleurs handicapés bénéficient, en outre, d'une majoration de 300 € par an et d'un plafond global de 8 000 €.



Par ailleurs, si au 31 décembre 2014, le salarié avait encore des heures acquises au titre du droit individuel à formation (DIF), il doit les inscrire sur son CPF avant le 31 décembre 2020. Ces heures comme toutes celles qui étaient inscrites dans le CPF avant sa conversion en euros (au 1^{er} janvier 2019) sont évaluées à 15 € chacune. Des abondements supplémentaires de divers acteurs peuvent également enrichir le compte.

—> **Les VRP multicartes acquièrent des droits chez chacun de leur employeur** en fonction de leur temps de travail ou de leur rémunération quand elle n'est pas liée à une durée de travail. S'ils souhaitent bénéficier d'une formation pendant leur temps de travail, ils doivent demander l'autorisation à chaque employeur concerné par l'absence. En revanche, les formations hors temps de travail ne nécessitent pas l'accord de l'employeur.

—> Pour **connaître les formations éligibles à son CPF ainsi que le montant de ses droits**, le VRP doit se rendre sur le site : www.moncompteactivite.gouv.fr

—> 1.6.4 L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS PEUT-ELLE ÊTRE INCLUSE DANS LE MONTANT DES COMMISSIONS ?

Il n'est pas interdit aux parties de prévoir expressément dans le contrat de travail une rémunération mensuelle forfaitaire incluant l'indemnité de congés payés sous réserve de ne pas aboutir pour le salarié à un résultat moins favorable que la stricte application des dispositions légales ou conventionnelles. Mais c'est à la condition, pour un salarié payé à la commission, que soit prévue une majoration du taux des dites commissions [*Cass. soc.*, 5 déc. 2012, n° 11-16.367].

—> 1.6.5 DE QUELLES AUTORISATIONS PARTICULIÈRES D'ABSENCE LES VRP BÉNÉFICIENT-ILS ?

Les VRP bénéficient sans condition d'ancienneté des autorisations exceptionnelles d'absence rémunérée de droit commun, à savoir :

- **Quatre jours** pour leur mariage (ou remariage) ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- **Trois jours** pour chaque naissance survenue à leur foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (non cumulables avec le congé de maternité) ;
- **Trois jours** pour le décès du conjoint, du partenaire de Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- **Cinq jours** pour le décès d'un enfant ;
- **Un jour** pour le mariage d'un enfant ;

- **Deux jours** pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant [C. trav., art. L. 3142-4 et L. 3142-5].

L'ANI permet aux VRP dès lors qu'ils justifient d'un an d'ancienneté, de bénéficier de deux jours pour le mariage d'un enfant (au lieu d'un seul dans le régime légal) [ANI 3 oct. 1975, art. 7].

À noter qu'**une convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut toujours prévoir des durées de congés plus élevées** [C. trav., art. L. 3142-4].

→ À NOTER

Les VRP ont également droit, comme tout salarié, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.



1.7 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

→ 1.7.1 COMMENT LES VRP DOIVENT-ILS ÊTRE COMPTABILISÉS DANS LES EFFECTIFS ?

- Les **VRP exclusifs** doivent être pris en compte intégralement dans les effectifs de l'entreprise.
- Les **VRP multiscartes** doivent eux aussi être inclus dans les effectifs [Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 97-60.429]. Si leur contrat de travail à temps partiel prévoit la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail (ou si l'employeur apporte la preuve de la durée exacte de travail convenue), ils sont pris en compte comme des salariés à temps partiel, c'est-à-dire au prorata de leur temps de travail [C. trav., art. L. 1111-2]. À défaut, ils doivent être pris en compte intégralement.

→ 1.7.2 QUELLES SONT LES MODALITÉS DE LEUR PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

Les VRP sont électeurs et éligibles pour les élections des représentants du personnel dans les mêmes conditions que les autres salariés.

L'Accord National Interprofessionnel recommande de constituer un collège électoral spécifique aux VRP dès qu'ils sont plus de 20 dans l'entreprise ou l'établissement. Si un tel collège spécifique n'est pas constitué, les VRP doivent être inclus :

- **Dans le collège des ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés** dans tous les cas où deux collèges sont constitués ;
- **Dans celui des agents de maîtrise et assimilés dans le cas où les ingénieurs et chefs de service sont constitués en collège spécial.**

L'ANI recommande en outre qu'un siège de titulaire et, si possible, un siège de suppléant soient réservés aux VRP [ANI 3 oct. 1975, art. 4].

1.8 MALADIE, ACCIDENT ET MATERNITÉ

→ 1.8.1 À QUELLE RÉMUNÉRATION LE VRP A-T-IL DROIT EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT ?

→ **Comme tout salarié, le VRP bénéficie des dispositions du Code du travail en matière d'indemnisation.** Celui-ci prévoit que le salarié a droit à une indemnisation complémentaire à compter du 8^e jour d'absence s'il justifie d'un an d'ancienneté [C. trav., art. L. 1226-1]. Ce dispositif garantit au salarié une rémunération brute, indemnité journalière comprise, de :

- **90 % pendant 30 jours d'absence ;**
- **2/3 pendant les 30 jours suivants** [C. trav., art. D. 1226-1 à D. 1226-8].

L'employeur doit déduire de ces montants garantis les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et les prestations complémentaires versées, le cas échéant, par un régime de prévoyance.

Les temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté (en plus de la durée d'un an exigée au départ) sans que chacun d'eux puisse excéder 90 jours.

➔ **Mais dès lors que le système prévu par l'ANI du 3 octobre 1975 leur est plus favorable, les VRP doivent en bénéficier.** Or, selon celui-ci, après deux ans d'ancienneté, le VRP ayant un arrêt de travail pour maladie ou accident pris en charge par la Sécurité sociale bénéficie, si l'arrêt dure plus de 30 jours, d'une indemnité journalière complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale et prenant effet rétroactivement à partir du 11^e jour de suspension [ANI, art. 8].

Cette indemnité complémentaire est égale, par jour d'absence indemnisable, à un pourcentage de la rémunération moyenne mensuelle de l'intéressé perçue au cours des 12 derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels).

INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE À CELLE SERVIE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE	
ANCIENNETÉ	INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE
de 2 à 5 ans	1/60 ^e de la rémunération pendant 45 jours
de 5 à 10 ans	1/60 ^e de la rémunération pendant 45 jours puis 1/120 ^e pendant 15 jours
de 10 à 15 ans	1/60 ^e de la rémunération pendant 60 jours puis 1/120 ^e pendant 15 jours
de 15 à 20 ans	1/60 ^e de la rémunération pendant 75 jours puis 1/120 ^e pendant 15 jours
de 20 à 30 ans	1/60 ^e de la rémunération pendant 90 jours puis 1/120 ^e pendant 15 jours
plus de 30 ans	1/60 ^e de la rémunération pendant 120 jours

➔ À NOTER

Cette rémunération est retenue dans la limite du plafond du régime de retraite des cadres.

L'employeur doit déduire du montant du complément de salaire :

- **Les indemnités** versées par les régimes complémentaires de prévoyance auxquels il adhère ;
- **Les sommes éventuellement perçues par le VRP** sur des ordres passés depuis le premier jour d'absence indemnisé. Les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.

L'indemnité complémentaire est payée selon la périodicité retenue pour le règlement de la rémunération. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents. Par conséquent, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser la durée maximale ci-dessus. Le changement d'année civile n'ouvre donc pas droit à une nouvelle période d'indemnisation [Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 07-44.834].

→ EXEMPLE

Un VRP est absent pour maladie du 14 septembre 2019 au 29 novembre 2019 inclus. Son ancienneté est de 7 ans. Les rémunérations (fixe + commissions) perçues hors frais professionnels au cours des 12 derniers mois se montent à 46000 €. La base de calcul de l'indemnité complémentaire est donc de $46\,000\text{ €}/12 = 3\,833,33\text{ €}$.

Le montant de l'indemnité pendant 45 jours est de : $3\,833,33/60 = 63,89\text{ €}$.

Puis pendant 15 jours, de : $3\,833,33/120 = 31,94\text{ €}$.

Le VRP doit donc percevoir de l'employeur :

- au titre du mois de septembre (à compter du 24 septembre compte tenu du délai de carence de 10 jours) : $7\text{ jours} \times 63,89\text{ €} = 447,23\text{ €}$;
- au titre du mois d'octobre : $31\text{ jours} \times 63,89\text{ €} = 1\,980,59\text{ €}$;
- au titre du mois de novembre (7 jours au taux de 1/60e puis 15 jours à 1/120e) : $(7\text{ jours} \times 63,89\text{ €}) + (15\text{ jours} \times 31,94\text{ €}) = 926,33\text{ €}$.

Le VRP ayant épuisé son crédit de jours indemnifiables au 23 novembre, l'absence du 24 au 29 novembre ne sera pas indemnisée, de même que toute absence pour maladie qui surviendrait dans les 12 mois suivants.

L'indemnisation du salarié en arrêt de travail ne peut pas avoir pour effet de permettre au VRP de gagner plus que s'il avait continué à travailler.

Par conséquent, l'indemnité n'est pas due pour la période d'arrêt de travail qui coïncide avec une période normale d'inactivité du VRP appréciée compte tenu de la variabilité des périodes de vente de l'entreprise.

→ 1.8.2 À QUELLE RÉMUNÉRATION LE VRP A-T-IL DROIT EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Selon l'ANI du 3 octobre 1975, après **deux ans d'ancienneté** dans l'entreprise, le salarié a droit, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail reconnu par la Sécurité sociale, à une indemnité complémentaire qui est égale, par jour, à :

- **1/60e de la rémunération moyenne mensuelle** à partir du 1er jour d'indemnisation par la Sécurité sociale et ce pendant les 28 premiers jours ;

– **1/90e de cette rémunération à compter du 29e jour.** Les durées et les modalités d'indemnisation sont identiques à ce qui est prévu pour la maladie et l'accident non professionnels [ANI, art. 9] (voir n° 1.8.1).

→ ATTENTION

Le VRP doit bénéficier des dispositions du Code du travail si elles lui sont plus favorables, ce qui est le cas pour les VRP comptant entre un et deux ans d'ancienneté, puisque l'indemnisation complémentaire est due dès un an d'ancienneté (voir n° 1.8.1) [C. trav., art. L. 1226-1].

→ 1.8.3 COMMENT LE CONGÉ DE MATERNITÉ EST-IL INDEMNISÉ ?

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la salariée en congé légal de maternité bénéficie, pour chaque journée indemnisée par la Sécurité sociale à ce titre d'une indemnité journalière complémentaire. Cette indemnité est égale, pour chaque jour, à 1/60e de la rémunération mensuelle moyenne perçue au cours des 12 derniers mois d'activité et calculée sur la fraction de cette rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et le plafond du régime de retraite des cadres [ANI, art. 10]. Les sommes à déduire de ce complément sont les mêmes qu'en cas de maladie (voir n° 1.8.1).



MAINTIEN DES AVANTAGES EN NATURE

Le VRP en arrêt maladie ou en congé de maternité continue à bénéficier des avantages en nature dont il peut faire usage dans sa vie personnelle. Ainsi, et ce sauf stipulation contractuelle ou conventionnelle contraire, le VRP doit pouvoir conserver son véhicule de fonction et autres avantages qui ont pu lui être attribués tels qu'un téléphone ou un ordinateur portable par exemple [Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-43.996]. Aucune compensation ne peut lui être demandée à ce titre [Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-43.193].

1.9 NON-CONCURRENCE

→ 1.9.1 LE CONTRAT DE TRAVAIL D'UN VRP PEUT-IL PRÉVOIR UNE CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ ?

La Cour de cassation a considérablement réduit la portée des clauses d'exclusivité. Elle énonce que «la clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à son employeur porte atteinte à la liberté du travail ». Elle n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché [Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-43.240]. Cela conduit la Cour à considérer qu'une clause d'exclusivité est inopposable à un salarié à temps partiel.

Dès lors, la clause d'un contrat de travail qui oblige un salarié à travailler pour un employeur à titre exclusif et à temps partiel est inefficace. Elle ne peut lui interdire de se consacrer à temps complet à son activité professionnelle [Cass. soc., 13 nov. 2002, n° 00-45.680].

Pour ce qui concerne les VRP, les contrats peuvent, pour leur durée, contenir l'interdiction pour le VRP de représenter des maisons ou des produits déterminés [C. trav., art. L. 7313-6]. En prenant une nouvelle représentation en dépit de la clause d'interdiction, le VRP commet une faute grave justifiant son licenciement sans préavis ni indemnité de clientèle [Cass. soc., 22 févr. 1973, n° 72-40.236].

Même en l'absence de toute clause d'exclusivité, le VRP qui prospecte pour le compte d'autres sociétés sans l'autorisation de son employeur commet une faute qui, selon les circonstances, pourra justifier la perte des indemnités de rupture [Cass. soc., 18 déc. 1979, n° 78-40.037]. Ainsi, s'il prospecte pour une société concurrente, passant outre à la demande de son employeur de cesser cette prospection, le VRP commet une faute grave [Cass. soc., 28 juin 2000, n° 98-43.510 ; Cass. soc., 22 mars 2006, n° 04-40.979].

→ 1.9.2 LE CONTRAT DE TRAVAIL D'UN VRP PEUT-IL PRÉVOIR UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

Le contrat de VRP peut contenir une clause de non-concurrence interdisant au salarié dont le contrat est rompu d'exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur.

En revanche, est jugée nulle la clause insérée dans un contrat de travail au terme de laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture, d'imposer au salarié une obligation de non-concurrence : « vous n'êtes pas lié sauf si j'en décide autrement » [clause de non-concurrence dite inversée ; Cass. soc., 22 janv. 2003, n° 01-40.031]. De même que la clause « mise en sommeil » par l'employeur qui se réserve le droit de l'activer lors de la rupture si l'intérêt de l'entreprise le justifie [Cass. soc., 12 févr. 2002, n° 00-41.765].

→ REMARQUE

Même si elles ne sont pas dénommées « clause de non-concurrence », d'autres mentions du contrat peuvent s'analyser comme telle et donc être soumises aux mêmes conditions de validité (voir n° 1.9.3). C'est le cas, par exemple, pour une clause selon laquelle le VRP a interdiction, durant une période déterminée, d'entrer en relation, directement ou indirectement et selon quelque procédé que ce soit, avec la clientèle qu'il avait démarchée lorsqu'il était au service de son ancien employeur [Cass. soc., 19 mai 2009, n° 07-40.222]. De même qu'une clause dite « de clientèle » interdisant au salarié d'entrer en contact avec les clients de son employeur, quand bien même ceux-ci le solliciteraient spontanément [Cass. soc., 27 oct. 2009, n° 08-41.501; Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-41.668].

→ 1.9.3 QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

Elle doit respecter les conditions générales de validité d'une telle clause. Elle doit donc :

- **Être indispensable à la protection des intérêts** légitimes de l'entreprise ;
- **Laisser au salarié la possibilité d'exercer une activité professionnelle** conforme à sa formation et à son expérience professionnelle ;
- **Être limitée dans le temps et l'espace** ;
- **Être assortie d'une contrepartie pécuniaire** [Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-45.135].

Elle doit en outre respecter les conditions spécifiques posées par l'ANI du 3 octobre 1975 [art. 17] :

- **La durée de l'interdiction ne doit pas dépasser deux ans** et l'interdiction doit seulement concerner le secteur ou les catégories de clients que le représentant était chargé de visiter au moment de la cessation du contrat ;
- **La clause de non-concurrence joue quelles que soient les causes de la rupture, mais elle ne s'applique pas** :

- **Si le VRP est licencié au cours des 3 premiers mois du contrat ou s'il démissionne au cours des 45 premiers jours.** En cas de rupture après cette période, la clause de non-concurrence s'applique et la contrepartie pécuniaire doit être versée [Cass. soc., 17 janv. 1990, n° 87-40.017],
- **En cas de rupture du contrat suite à un redressement ou une liquidation judiciaire ou à la cessation d'activité de l'entreprise.** Toutefois, l'employeur peut la maintenir, à condition de le notifier au VRP par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 15 jours après la demande écrite par le VRP dans les mêmes formes,
- **La clause de non-concurrence doit être assortie d'une indemnité financière** fixée à l'article 17 de l'ANI du 3 octobre 1975 (voir n° 1.11.17).

→ ATTENTION

Le contrat ne peut pas contenir de dispositions plus contraignantes pour le VRP.

À noter que la contrepartie pécuniaire doit être identique quelle que soit la cause du départ du salarié de l'entreprise. Ainsi, il n'est pas possible de prévoir un montant plus faible pour une démission ou un licenciement [Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-17.941].

L'employeur peut renoncer à la clause de non-concurrence, ce qui le dispense ainsi de verser l'indemnité qui y est attachée. Mais cette faculté doit être expressément prévue par le contrat de travail et la renonciation ne peut pas intervenir après la date de départ effectif du salarié [Cass. soc., 21 janv. 2015, n° 13-24.471].

› Pour en savoir plus sur la renonciation à la clause, voir n° 1.11.19.



ATTENTION AUX SANCTIONS PÉCUNIAIRES PROHIBÉES

L'employeur n'est pas autorisé à baisser la rémunération en cas de « visites insuffisantes » du VRP à sa clientèle. Il s'agit en effet d'une sanction pécuniaire, laquelle est formellement interdite [C. trav., art. L. 1331-2 ; Cass. soc., 23 janv. 2001, n° 98-42.162]. Il lui est également interdit de supprimer des commissions auxquelles le salarié avait droit [Cass. soc., 19 juin 2002, n° 00-42.354] ou d'opérer une retenue sur la ressource minimale forfaitaire à laquelle peut prétendre un VRP [Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 03-44.635] (voir n° 1.4.11). Il ne peut pas non plus prélever une somme fixe sur la rémunération du VRP au titre de son véhicule de fonction en cas de non-réalisation du chiffre d'affaires [Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 09-42.896].

1.10 MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

→ 1.10.1 LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN VRP OBÉIT-ELLE À DES RÈGLES PARTICULIÈRES ?

Comme pour tout salarié, il est impossible d'imposer au VRP une modification de son contrat de travail : l'entreprise doit recueillir son accord pour en modifier un élément essentiel. À défaut, la modification est impossible. L'entreprise peut alors procéder à un licenciement si elle dispose d'un motif le lui permettant. Cependant, les contours du contrat de travail de VRP présentent certaines spécificités. En outre, davantage que pour d'autres salariés « sédentaires », le contrat est amené à évoluer plus fréquemment. Ces deux circonstances ont suscité un important contentieux en la matière (*voir nos 1.10.2 et 1.10.3*).

→ ATTENTION

La transformation du contrat de VRP statutaire en contrat de représentant salarié de droit commun constitue une modification de son contrat qu'il est en droit de refuser [Cass. soc., 21 avr. 1961, n° 59-40.229].

→ 1.10.2 DANS QUELLES LIMITES LA RÉMUNÉRATION DU VRP PEUT-ELLE ÊTRE MODIFIÉE ?

La rémunération du VRP constitue un **élément essentiel** de son contrat de travail auquel l'employeur ne peut apporter de modification unilatéralement, même si la nouvelle rémunération effective se révèle supérieure à l'ancienne [Cass. soc., 5 mai 2010, n° 07-45.409]. L'accord du salarié s'impose toujours.

Le contrat est donc modifié lorsque l'employeur souhaite :

- **Retirer une partie de la clientèle** et réduire la rémunération du VRP en conséquence [Cass. soc., 13 mars 1996, n° 92-42.932 ; Cass. soc., 5 janv. 2000, n° 97-44.489] ;
- **Réduire le taux des commissions** [Cass. soc., 18 avr. 2000, n° 97-43.706] ; – faire passer au fixe un VRP rémunéré à la commission [Cass. soc., 8 oct. 1987, n° 84-41.902] et, inversement, rémunérer à la commission un VRP auquel un fixe est garanti [CA Versailles, 28 oct. 1994] ;
- **Supprimer le minimum garanti au contrat** [Cass. soc., 7 janv. 1981, n° 78-41.522] ;
- **Cesser de verser les commissions dues** sur les ordres indirects [Cass. soc., 26 mai 1981, n° 79-41.319] (*voir n° 1.4.4*) ;
- **Modifier les objectifs de vente**, sauf lorsque cela est prévu contractuellement [Cass. soc., 2 févr. 1983, n° 80-41.163] (*voir n° 1.4.2*).

Si l'employeur met en place un nouveau système de rémunération par note interne ou circulaire, cette décision est inopérante, voire dangereuse. En effet, les salariés peuvent alors estimer que leur contrat a été modifié unilatéralement, ce qui peut justifier la rupture aux torts de l'employeur si cette modification est suffisamment grave pour rendre « impossible la poursuite du contrat de travail » [Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634]. Ce n'est pas le cas de la modification du mode de rémunération si celui-ci n'a pas eu d'impact négatif ou si la proportion de salaire concernée est minime [Cass. soc., 12 juin 2014, n° 13-11.448 ; Cass. soc., 12 juin 2014, n° 12-29.063]. En revanche, si la modification de la rémunération est suffisamment importante, le salarié qui prendrait acte de la rupture ou qui demanderait la résiliation judiciaire du contrat aurait droit aux indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse [Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 98-41-314].

→ ATTENTION

L'acceptation d'une modification de sa rémunération par le VRP ne peut pas être tacite ou se déduire d'une absence de protestation [Cass. soc., 8 oct. 1987, n° 84-41.902]. Il a été ainsi jugé que l'acceptation sans protestation ni réserve des bulletins de paye par le représentant ne pouvait valoir, de la part de celui-ci, renonciation au paiement de partie des rémunérations qui lui étaient dues [Cass. soc., 15 oct. 1987, n° 84-40.071].

→ 1.10.3 DANS QUELLES LIMITES LE SECTEUR GÉOGRAPHIQUE PEUT-IL ÊTRE MODIFIÉ ?

Le secteur géographique constitue une condition d'application du statut des VRP, et donc un élément de leur contrat de travail. Dès lors, il ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur sans l'accord du salarié (*voir n° 1.1.7*).

› Sur la clause de mobilité, voir n° 1.3.6.

→ ATTENTION

La réduction de la clientèle du VRP constitue une modification de son contrat de travail, car elle modifie et limite sa rémunération. Tel est le cas lorsque son secteur géographique est réduit ou modifié, lorsqu'il lui est retiré certains clients tels que des grossistes [Cass. soc., 1er déc. 1999, n° 97-42.209] ou encore lorsqu'il doit partager son secteur avec un autre VRP.

1.11 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

→ 1.11.1 QUELLE EST LA DURÉE DU PRÉAVIS ?

Qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, la durée du préavis ne peut jamais être inférieure à :

- **Un mois durant la première année du contrat ;**
- **Deux mois durant la deuxième année ;**
- **Trois mois au-delà de la deuxième année** [ANI, art. 12 ; C. trav., art. L. 7313-9].

S'agissant des représentants employés hors de France, ces durées sont augmentées de la durée normale du voyage de retour en France lorsque la résiliation de leur contrat entraîne celui-ci [C. trav., art. L. 7313-10].

→ 1.11.2 COMMENT L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DOIT-ELLE ÊTRE CALCULÉE LORSQUE LE PRÉAVIS N'EST PAS EXÉCUTÉ ?

L'indemnité compensatrice de préavis doit correspondre aux avantages que le VRP aurait retirés de son travail s'il avait effectué le préavis.

Par conséquent, il doit lui être versé :

- **Son fixe plus ses commissions.** La Cour de cassation précise en effet que « le montant de l'indemnité compensatrice de préavis doit être fixé à une somme égale à celle que le VRP aurait perçue s'il avait travaillé pendant son préavis » [Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 08-43.113]. Pour apprécier le montant qui doit être retenu au titre de la part variable, la Cour a admis que ce calcul pouvait s'effectuer sur la base de la moyenne annuelle de la rémunération du salarié, c'est-à-dire les 12 mois de salaire précédant le préavis [Cass. soc., 24 févr. 2004, n° 02-40.682]. Il convient de prendre en compte le cas échéant la régularisation des commissions effectuée en fin d'année dont le salarié aurait bénéficié s'il avait exécuté son préavis [Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-67.025] ;
- **Les commissions dues sur les affaires conclues** avant le départ et correspondant à l'activité du VRP doivent être ajoutées [Cass. soc., 30 juin 1965, n° 64-40.267] ;
- **Une somme représentant les éventuels avantages en nature** dont le VRP ne bénéficie plus du fait de l'inexécution du préavis, telle **une voiture de fonction par exemple**. Cette somme est due même si une clause du contrat de travail prévoit que cet avantage en nature (un véhicule en l'occurrence) doit être restitué en cas de dispense de préavis [Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 11-15.649]. si une clause du contrat de travail prévoit que cet avantage en nature (un véhicule en l'occurrence) doit être restitué en cas de dispense de préavis [Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 11-15.649].

En revanche, les frais professionnels n'ont pas à être pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice puisque par définition le VRP n'a pas engagé de frais.

→ 1.11.3 QUELLES SONT LES INDEMNITÉS LIÉES À LA RUPTURE DU CONTRAT ?

→ Lorsqu'il **démissionne** d'une entreprise ou voit son **contrat rompu en période d'essai**, le VRP ne peut prétendre à aucune indemnité spécifique, hors les droits acquis au titre des congés payés et les commissions dues sur échantillonnages [C. trav., art. L. 7313-5 et L. 7313-11].

→ En revanche, **le licenciement** donne lieu à la perception d'une ou plusieurs indemnités :

- **Une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement** (voir nos 1.11.4 et 1.11.5) ;
- Ou **une indemnité de clientèle** (voir nos 1.11.7 et s.) ;
- Ou **une indemnité spéciale de rupture** (voir n° 1.11.16) ;
- **Une contrepartie pécuniaire** liée à l'obligation de non-concurrence (voir n° 1.11.17) ;
- **Une indemnité compensatrice de congés payés** qui se calcule comme l'indemnité de congés elle-même (voir n° 1.6.2) ;
- **Le paiement des commissions de retour** sur échantillonnages (voir n° 1.11.6).

→ **En cas de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail**, le VRP a droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement [ANI relatif à la modernisation du marché du travail, avenant n° 4, 18 mai 2009, étendu par Arr. 26 nov. 2009, JO 27 nov.].

→ **Le départ** ou la **mise à la retraite** donne lieu également au paiement d'une indemnité spéciale (voir nos 1.11.20 et 1.11.21).

→ 1.11.4 QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT ?

Comme tout salarié, sauf en cas de faute grave, un VRP peut bénéficier de l'indemnité légale de licenciement s'il justifie d'au moins huit mois d'ancienneté. Cette indemnité est égale à :

- **1/4e de mois de salaire** par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- **1/3e de mois de salaire** par année d'ancienneté au-delà de dix ans [C. trav., art. L. 1234-9 et R. 1234-2].

→ 1.11.5 QU'EST-CE QUE L'INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE RUPTURE ?

Il s'agit d'une indemnité prévue par l'ANI du 3 octobre 1975 qui remplace, si elle est plus favorable, l'indemnité légale de licenciement (*voir n°1.11.4*) et l'indemnité de clientèle (*voir n° 1.11.7ets.*). Elle est partiellement cumulable avec l'indemnité spéciale de rupture lorsque le salarié est rémunéré pour partie au fixe (*voir n° 1.11.16*). Pour en bénéficier, le VRP doit être âgé de moins de 65 ans, ne pas pouvoir bénéficier de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, avoir au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et se trouver dans l'un des cas de rupture donnant droit à l'indemnité de clientèle licenciement essentiellement (*voir n° 1.11.8*).

L'indemnité est fixée comme indiqué ci-dessous, dans la limite de six mois et demi de salaire au maximum [ANI, art. 13]. Les années incomplètes ne sont pas prises en compte.

L'indemnité conventionnelle de rupture est calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, déduction faite des frais professionnels. Toutefois, cette indemnité est calculée sur la seule partie fixe convenue de cette rémunération lorsque le VRP bénéficie également de l'indemnité spéciale de rupture (*voir n° 1.11.16*).

Ainsi, le VRP qui perçoit une rémunération fixe ne peut prétendre qu'à l'indemnité conventionnelle de rupture non cumulable avec l'indemnité de licenciement [Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 00-42.364].

INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE RUPTURE	
ANNÉES D'ANCIENNETÉ	POURCENTAGE DE SALAIRE
années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté	0,15 mois par année entière
années comprises entre 3 et 10 ans d'ancienneté	0,20 mois par année entière
années comprises entre 10 et 15 ans d'ancienneté	0,25 mois par année entière
années au-delà de 15 ans d'ancienneté	0,30 mois par année entière



→ 1.11.6 QUE SONT LES COMMISSIONS DE RETOUR SUR ÉCHANTILLONNAGES ?

Il s'agit des commissions que l'employeur doit sur les ordres transmis après que le VRP a quitté l'entreprise, mais qui sont la suite directe de son activité. Ces commissions sont dues quel que soit le motif de la rupture du contrat : rupture de la période d'essai, fin de CDD, démission, licenciement, y compris s'il résulte d'une faute grave ou lourde, rupture conventionnelle homologuée [C. trav., art. L. 7313-11 ; Cass. soc., 25 mai 1981, n° 79-41.618 ; Cass. soc., 10 avr. 2013, n° 12-11.658]. À l'employeur de prévoir dans le contrat – en se référant aux usages éventuels – la durée de ce droit. En tout état de cause, le Code du travail le limite à trois ans au maximum [C. trav., art. L. 7313-12]. À noter qu'il est de trois mois dans de nombreuses branches professionnelles.

→ 1.11.7 QUELS SONT LES DROITS DU VRP SUR LA CLIENTÈLE ?

Il est important, au moment de l'embauche, de préciser la clientèle existante (nombre et valeur) sur le secteur affecté au VRP. En effet, lorsque le contrat est rompu par l'entreprise, le VRP a droit (sauf s'il a commis une faute grave ou lourde) à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui. Cette part est mesurée par rapport à la situation initiale, dès lors que la clientèle reste exploitable. Ceci compte tenu des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet (avances sur indemnité de clientèle), ainsi que des diminutions qui pourraient être constatées dans la clientèle préexistante et provenant du fait du salarié [C. trav., art. L. 7313-13]. Autrement dit, le préjudice causé par la perte de clientèle dépend aussi de la rémunération que le VRP a déjà perçue au titre de l'accroissement de celle-ci [Cass. soc., 18 nov. 2003, n° 01-44.202].

→ ATTENTION

L'indemnité de clientèle et l'indemnité de licenciement (légale, conventionnelle ou spéciale de rupture) ne peuvent pas être versées cumulativement [Cass. soc., 2 mai 1989, n° 86-41.064]. Ces deux indemnités ont en effet le même objet – réparer le préjudice causé par la perte de l'emploi. En revanche, l'indemnité de clientèle se cumule avec les commissions de retour sur échantillonnages (voir n° 1.11.6), la contrepartie pécuniaire à la clause de non-concurrence (voir n° 1.11.17) et le cas échéant, les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

→ 1.11.8 QUELLES SONT LES RUPTURES OUVRANT DROIT À L'INDEMNITÉ DE CLIENTÈLE ?

Le droit à l'indemnité de clientèle est ouvert en cas de :

- **Licenciement**, quel qu'en soit le motif (personnel, disciplinaire, économique), sauf toutefois s'il résulte d'une faute grave ou lourde. L'indemnité de clientèle reste due si le licenciement a été prononcé pour inaptitude physique [Cass. soc., 8 juin 2005, n° 03-43.398] ;
- **Mise à la retraite par l'employeur** [C. trav., art. L. 1237-5]. L'indemnité de clientèle ne se cumule pas avec l'indemnité de mise à la retraite : seule la plus élevée est due [Cass. soc., 21 juin 1995, n° 91-43.639 ; Cass. soc., 11 mai 2011, n° 09-41.298] ;

→ REMARQUE

L'indemnité est due au VRP peu importe les revenus qu'il peut percevoir après sa mise à la retraite [Cass. soc., 11 mai 2011, n° 09-41.298]. Dans cette affaire, la cour d'appel avait débouté le salarié de sa demande de versement de l'indemnité au motif qu'il percevait, depuis sa mise à la retraite, des revenus supérieurs à ceux qu'il aurait pu escompter dans le cadre du démarchage de sa clientèle ; cet argument a été jugé inopérant par la Cour de cassation.

- **Démission requalifiée en licenciement**, peu importe que le salarié ait immédiatement commencé à travailler pour une société concurrente [Cass. soc., 17 mai 2000, n° 98-41.488] ;
- **Prise d'acte ou résiliation judiciaire du contrat** aux torts de l'employeur lorsque les juges reconnaissent le bien-fondé de cette démarche et lui font ainsi produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse [Cass. soc., 31 mars 2016, n° 15-10.630] ;
- **Sauf en cas de faute grave ou lourde**, rupture anticipée du CDD par l'employeur ou non-renouvellement du CDD venu à expiration [C. trav., art. L. 7313-14].

En revanche, l'indemnité de clientèle n'est pas due en cas de rupture du contrat au cours de la période d'essai, de démission, de départ à la retraite à l'initiative du salarié, de faute grave ou lourde, de force majeure ou de décès du VRP [Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-46.511]. Elle ne l'est pas non plus en cas de rupture conventionnelle homologuée.

→ 1.11.9 QUEL EST LE SORT DE L'INDEMNITÉ DE CLIENTÈLE EN CAS DE CESSION AU SUCCESSEUR?

Si le VRP cède sa clientèle à son successeur, l'indemnité de clientèle est due à ce dernier à la double condition que :

- **L'employeur ait donné son accord pour cette cession de carte** [Cass. soc., 17 déc. 2002, n° 01-01.188] ;
- **Le VRP cédant ait renoncé au versement de l'indemnité de clientèle** [Cass. soc., 19 mars 1996, n° 93-41.242].

Dans une telle hypothèse, la Cour de cassation assimile le VRP auquel une clientèle a été cédée à celui qui apporte une clientèle à l'employeur. Cette solution s'applique aux cessions onéreuses ou gratuites, notamment dans le cas où un enfant succède à son parent [Cass. soc., 16 juin 2004, n° 02-42.674].

Le paiement par le successeur d'une somme à son prédécesseur n'est pas une condition du versement de l'indemnité de clientèle. Le VRP acquéreur d'une carte peut bénéficier d'une indemnité de clientèle alors qu'il a refusé de payer à son prédécesseur le prix de la cession [Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 04-43.978].

→ 1.11.10 À QUELLES CONDITIONS L'INDEMNITÉ DE CLIENTÈLE EST-ELLE DUE ?

L'indemnité de clientèle a pour objet de compenser la perte pour le VRP de la clientèle qu'il a créée, apportée ou développée au profit de son ancien employeur [Cass. soc., 11 mai 2011, n° 09-41.298]. Il y a donc droit lorsque :

- **Il a développé en nombre et en valeur la clientèle** qui lui a été attribuée (voir n° 1.11.11) ;

→ RAPPEL

La clause qui impose au VRP de payer la valeur de la clientèle qu'il est chargé de visiter pour le compte de son employeur est interdite [Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 06-42.320].

- **Ce développement est dû à son action personnelle** (voir n° 1.11.12) ;
- **La clientèle demeure exploitable par l'entreprise** (voir n° 1.11.13).

C'est au VRP de démontrer qu'il a créé, apporté ou développé une clientèle grâce à sa propre activité [Cass. soc., 1er juin 2004, n° 01-41.176].

Si le VRP continue de démarcher la même clientèle pour le compte d'une autre société après son licenciement, il ne peut pas prétendre à l'indemnité de clientèle. En effet, celle-ci vise à dédommager le VRP de la perte de la clientèle, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il continue de la visiter [Cass. soc., 23 nov. 1999, n° 97-42.979 ; Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-40.601].

S'il ne peut pas bénéficier de l'indemnité de clientèle, le VRP a droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement [Cass. soc., 7 févr. 2001, n° 98-45.841] (voir nos 1.11.4 et 1.11.5 et 1.11.16) ou à l'indemnité spéciale de rupture (voir no 1.11.16).

→ 1.11.11 COMMENT APPRÉCIER SI LA CLIENTÈLE A AUGMENTÉ EN NOMBRE ET EN VALEUR ?

L'augmentation en nombre et en valeur de la clientèle doit s'apprécier en se plaçant :

- **D'une part, à la date à laquelle le VRP est entré en fonction ;**
- **Et, d'autre part, à la date à laquelle le contrat a pris fin.**

Pour apprécier l'augmentation en valeur de la clientèle, on retient généralement comme base de référence le chiffre d'affaires réalisé par la maison représentée dans le secteur du VRP pendant les 12 mois qui ont précédé l'entrée en fonction, et pendant les 12 mois qui ont précédé le départ du VRP [CA Paris, 2 juill. 1962].

Un accroissement du chiffre d'affaires [Cass. soc., 7 janv. 1997, n° 93-44.751] et du nombre de clients doit être caractérisé.

Il convient également de tenir compte de la hausse des prix.

En cas de **maladie prolongée**, c'est la consistance de la clientèle au moment du départ du VRP en congé maladie qui doit être retenue.

En cas de **cession d'entreprise**, il sera tenu compte de la date à laquelle le VRP a été engagé dans l'entreprise initiale [Cass. soc., 12 janv. 1977, n° 75-41.021].

Cette règle de calcul n'est pas absolue. En effet, si la diminution des commandes est imputable à l'employeur, par exemple s'il a organisé un réseau de distribution concurrent, les juges, pour évaluer le montant de cette indemnité, peuvent se placer à l'époque où le fait dommageable entraînant la rupture a commencé à se produire [Cass. soc., 22 janv. 1976, n° 74-40.576]. De même, lorsque la diminution des résultats du VRP est la conséquence de la modification unilatérale de son secteur par l'employeur, les juges peuvent se placer à la date de celle-ci pour évaluer l'indemnité de clientèle [Cass. soc., 18 mars 2003, n° 01-42.255]. Si la clientèle a augmenté en nombre mais pas en valeur, ou en valeur mais pas en nombre, le VRP ne peut pas prétendre à l'indemnité de clientèle.

Les conditions d'augmentation en nombre et en valeur sont cumulatives et non alternatives [Cass. soc., 10 nov. 1992, n° 89-43.448].

→ À NOTER

Le fait que le VRP n'ait pas rempli ses objectifs de vente ne le prive pas nécessairement du droit à l'indemnité de clientèle [Cass. soc., 14 mars 2000, n° 97-43.210].

→ 1.11.12 QU'ENTEND-ON PAR « ACTION PERSONNELLE DU VRP » ?

L'indemnité de clientèle correspond à la part qui revient personnellement au représentant dans l'augmentation en nombre et en valeur de la clientèle. Il faut donc tenir compte, d'une part, des efforts déployés personnellement par le VRP dans sa prospection et, d'autre part, de l'aide apportée directement ou indirectement par l'employeur. Cette aide peut résulter :

- **De la publicité faite par l'employeur** [Cass. soc., 5 mai 1970, n° 69-40.135] ;
- **De la mise à la disposition de démonstrateurs** pour épauler le représentant [CA Paris, 4 mars 1963] ;
- **De la notoriété de la marque** [Cass. soc., 4 juin 1942] ;
- **Des facilités de paiement et des avantages particuliers accordés à la clientèle** : crédit, primes, réductions de lancement, etc. [Cass. soc., 5 mai 1970, n° 69-40.135].

Le fait que le développement de clientèle résulte d'une action conjointe de la société et du représentant en raison du mode de gestion pratiqué ne s'oppose pas à la perception de l'indemnité de clientèle, dès lors qu'une partie du développement en nombre et en valeur de la clientèle relève de l'activité du représentant [Cass. soc., 14 oct. 1998, n° 96-40.638].

→ 1.11.13 QUAND PEUT-ON CONSIDÉRER QUE LA CLIENTÈLE DEMEURE EXPLOITABLE ?

Seule constitue une véritable clientèle celle qui est **susceptible de renouveler ses achats**. Ainsi, par exemple, n'a pas droit à l'indemnité de clientèle le vendeur de collections de livres à des particuliers [Cass. soc., 22 oct. 1981, n° 79-41.313].

→ 1.11.14 QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE CLIENTÈLE ?

La loi ne prescrit aucun mode de calcul de l'indemnité de clientèle. En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, c'est le juge qui fixe le montant [Cass. soc., 24 janv. 1989, n° 86-40.046].

Dans la pratique, les décisions judiciaires fixent souvent le montant de l'indemnité de clientèle à deux années de commissions lorsqu'aucun élément spécial n'est invoqué [Cass. soc., 20 mars 1963, n° 62-40.677]. On ne saurait cependant systématiquement retenir cette base de calcul, ce qui conduirait à donner à l'indemnité de clientèle un caractère forfaitaire, ce qui est interdit [C. trav., art. L. 7313-16]. Elle doit correspondre au préjudice réel et effectif subi par le VRP.

Le montant de l'indemnité de clientèle doit être apprécié en tenant compte :

- **De la valeur de la clientèle créée**, apportée ou développée par le VRP;
- **Du préjudice subi par le salarié qui perd cette clientèle** ;
- **De la part personnelle du VRP dans l'importance de la clientèle** : l'indemnité peut être minorée pour tenir compte de la notoriété de la marque, de la publicité qui a été faite, des réductions consenties, etc.;
- **De la diminution constatée dans la clientèle préexistante** et provenant du fait du salarié ;
- **Des rémunérations spéciales perçues en cours de contrat** et qui ont le même objet que l'indemnité de clientèle [C. trav., art. L. 7313-13]. Il s'agit des avances sur indemnité de clientèle ;
- **De l'âge du salarié** [Cass. soc., 16 janv. 1974, n° 72-40.530].

Le fixe n'entre pas en compte pour l'évaluation de l'indemnité de clientèle. Ainsi, le VRP rémunéré uniquement au fixe n'a pas droit à l'indemnité de clientèle : sa rémunération n'étant pas fonction du volume de ventes, il ne subit pas de préjudice pour perte de clientèle [Cass. soc., 14 nov. 1990, n° 87-45.103].

Cependant, lorsqu'un salaire fixe mensuel a été alloué au représentant par l'entreprise pour tenir compte d'une perte causée par la réduction du taux de ses commissions, il doit être considéré comme une commission forfaitaire et être compris comme tel dans la base de calcul de l'indemnité de clientèle [Cass. soc., 21 janv. 1972, n° 71-40.028].

→ 1.11.15 QUEL EST LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITÉ DE CLIENTÈLE ?

COTISATIONS SOCIALES, CSG/CRDS

L'indemnité de licenciement est exonérée de cotisations sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement (en 2019 : $2 \times 40\,524$ € soit 81 048 €) à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- **Le montant de l'indemnité de licenciement** prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi (montant non applicable à l'indemnité de clientèle) ;
- **Le double de la rémunération annuelle brute** perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture ;
- **La moitié du montant de l'indemnité versée** [CSS, art. L. 242-1].

L'indemnité de licenciement est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de la plus petite des deux limites d'exclusion d'assiette suivantes :

- **La part exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ;**
- **La part correspondant au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle** (convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel) [CSS, art. L. 136-2, II 5].

Si l'indemnité versée dépasse dix fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (405 240 € en 2019), aucune exonération n'est prévue. Dans ce cas, l'indemnité est soumise à cotisations, CSG et CRDS dans sa totalité.

→ ATTENTION

Ces limites s'appliquent au montant global des indemnités perçues au titre de la rupture du contrat de travail.

IMPÔT SUR LE REVENU

L'indemnité de licenciement est partiellement exonérée d'impôt sur le revenu.

→ Plafond d'exonération pour l'indemnité de licenciement. La part exonérée de l'indemnité de licenciement est limitée au plus élevé des trois montants suivants, selon ce qui avantage le VRP :

- **Montant de l'indemnité légale ou conventionnelle** ;
- **Deux fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année** précédant le licenciement, dans la limite de 243 144 € pour les indemnités encaissées en 2019 ;
- **50 % du montant de l'indemnité** perçue dans la même limite de 243 144 € pour les indemnités encaissées en 2019.

→ À NOTER

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée dans les mêmes conditions si le VRP n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite du régime légal.

→ 1.11.16 QU'EST-CE QUE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE RUPTURE ?

COTISATIONS SOCIALES, CSG/CRDS

Il s'agit d'une indemnité qui **se substitue à l'indemnité de clientèle** [ANI 3 oct. 1975, art. 14]. Elle peut se cumuler partiellement avec l'indemnité conventionnelle de rupture calculée sur la seule partie fixe de la rémunération.

Pour en bénéficier, le VRP doit être âgé de moins de 65 ans, ne pas avoir droit à l'indemnité spéciale de retraite, se trouver dans l'un des cas de rupture donnant droit à l'indemnité de clientèle (*voir n° 1.11.8*) et avoir renoncé, au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail, à l'indemnité de clientèle à laquelle il peut prétendre. Ceci, sauf opposition de l'employeur, exprimé par écrit au plus tard dans les 15 jours de la notification de la rupture ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable.

Le montant de l'indemnité spéciale de rupture est fixé comme indiqué dans le tableau page suivante, dans la limite d'un maximum de dix mois.

L'indemnité spéciale de rupture est calculée sur la rémunération mensuelle des 12 derniers mois, déduction faite des frais professionnels et à l'exclusion de la partie fixe – celle-ci ouvrant droit à l'indemnité conventionnelle (*voir n° 1.11.5*).

INDEMNITÉ SPÉCIALE DE RUPTURE

ANNÉES D'ANCIENNETÉ	POURCENTAGE DE SALAIRE
années comprises entre 3 et 6 ans d'ancienneté	0,70 mois par année entière
années comprises entre 3 et 10 ans d'ancienneté	1 mois par année entière
années comprises entre 6 et 9 ans d'ancienneté	0,70 mois par année entière
années comprises entre 9 et 12 ans d'ancienneté	0,30 mois par année entière
années comprises entre 12 et 15 ans d'ancienneté	0,20 mois par année entière
années au-delà de 15 ans d'ancienneté	0,10 mois par année entière

1.11.17 QU'EST-CE QUE LA CONTREPARTIE PÉCUNIAIRE DE L'OBLIGATION DE NON-CONCURRENCE ?

Lorsque le VRP est assujéti à une obligation de non-concurrence après la rupture du contrat de travail (voir n° 1.9.2), l'employeur doit lui verser, pendant l'exécution de l'interdiction, une contrepartie pécuniaire mensuelle [ANI 3 oct. 1975, art. 17]. La contrepartie financière prévue par l'ANI des VRP s'applique de plein droit, dès lors que le contrat de travail qui comporte une clause de non-concurrence se réfère à cet accord [Cass. soc., 10 mars 2004, n° 02-40.108].

L'obligation de payer la contrepartie est liée à la cessation d'activité du salarié, au fait qu'il respecte la clause de non-concurrence et à l'absence de renonciation de l'employeur. Elle est donc due quelles que soient les circonstances de la rupture du contrat, peu importe la possibilité pour le salarié de reprendre ou non une activité concurrentielle. Elle doit donc être versée en cas de mise ou de départ à la retraite [Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 07-40.098].

Toutefois, le VRP ne peut prétendre au versement de l'indemnité de non-concurrence que pour la période pendant laquelle il a respecté son obligation. Autrement dit, à partir du moment où le salarié exerce une activité en dehors des limites fixées par la clause de non-concurrence, l'employeur peut cesser le versement [Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 01-40.194 ; Cass. soc., 25 févr. 2003, n° 00-46.263].

ATTENTION

Il n'est pas possible de prévoir le versement de la contrepartie tout au long de l'exécution du contrat par le versement mensuel d'un supplément de salaire [Cass. soc., 7 mars 2007, n° 05-45.511].



Cette indemnité mensuelle est égale à :

- **Deux tiers de mois** si la durée de l'interdiction est supérieure à un an ;
- **Un tiers de mois** si la durée est inférieure ou égale à un an [ANI, art. 17].

→ ATTENTION

L'ANI prévoit que ce montant doit être réduit de moitié en cas de démission du VRP. Mais la Cour de cassation considère de manière générale que le montant de la contrepartie ne peut pas être minoré en fonction du mode de rupture. Les dispositions de l'ANI prévoyant cette minoration doivent donc être écartées [Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-13.031].

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à 173,33 fois le taux horaire du smic (soit 1738,50€ depuis le 1er janvier 2019) pour le VRP exclusif à temps complet licencié au cours de la première année d'activité. La base de calcul de l'indemnité est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois (ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure), hors frais professionnels. Il faut prendre en compte les mois normalement travaillés, à l'exclusion des périodes d'arrêt de travail pour maladie [Cass. soc., 11 mai 2005, n° 03-43.181].

Les juges ne peuvent pas modifier le montant de la contrepartie financière fixée par l'ANI, sauf en ce qui concerne sa réduction en cas de démission [Cass. soc., 7 mars 2007, n° 05-45.574].

→ À NOTER

Le VRP peut cumuler l'indemnité compensatrice de non-concurrence avec l'indemnité de clientèle, dans la mesure où ces deux indemnités réparent un préjudice différent [Cass. soc., 6 juin 1990, n° 87-44.104].

→ 1.11.18 QUELLE EST LA NATURE DE L'INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE ?

La contrepartie pécuniaire à la clause de non-concurrence a la nature de salaire. Elle est soumise à toutes les charges et contributions sociales, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Ainsi, il faut, lors de chaque paiement, établir un bulletin de paye. Par ailleurs, elle ouvre droit à congés payés [Cass. soc., 10 oct. 2007, n° 05-45.657 ; Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-70.233]. Elle doit donc donner lieu à une indemnité de congés payés [Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-30.308].

Le paiement de la contrepartie se prescrit au bout de trois ans [C. trav., art. L. 3245-1]. Elle est garantie par l'AGS [Cass. soc., 26 juin 2006, n° 04-48.493].

→ 1.11.19 L'EMPLOYEUR PEUT-IL RENONCER À SE PRÉVALOIR DE L'OBLIGATION DE NON-CONCURRENCE ?

L'employeur peut renoncer à se prévaloir de la clause de non-concurrence et être ainsi dispensé du versement de la contrepartie pécuniaire, dès lors que cette faculté a été expressément prévue par le contrat de travail. Sous cette réserve, pour que la renonciation soit valable, le VRP doit en être informé :

- **Par lettre recommandée avec accusé de réception** [Cass. soc., 13 mars 2001, n° 98-44.356] ;
- **Dans les 15 jours suivant la notification de la rupture** [Cass. soc., 31 janv. 2007, n° 04-47.842]. Ce délai a pour point de départ la date de réception de la lettre de licenciement, de la lettre de démission ou de la lettre par laquelle le VRP prend acte de la rupture [Cass. soc., 14 oct. 1998, n° 96-40.638 ; Cass. soc., 8 juin 2005, n° 03-43.321]. En cas de conclusion d'une rupture conventionnelle, il s'agit de la date de la rupture fixée par la convention de rupture [Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-22.116] ;
- **Au plus tard à la date de départ effectif du salarié.** Si le salarié est dispensé d'exécuter son préavis, la renonciation à la clause de non-concurrence doit donc intervenir lors de la notification de la rupture [Cass. soc., 21 janv. 2015, n° 13-24.471].

La renonciation est valable lorsqu'elle intervient dans la même lettre que la notification du licenciement. Seul compte le fait qu'elle soit intervenue postérieurement à la rupture du contrat [Cass. soc., 22 janv. 2003, n° 01-41.369 ; Cass. soc., 4 mars 2003, n° 00-44.922].

S'il ne renonce pas expressément à l'application de la clause, l'employeur est tenu au versement de l'indemnité de non-concurrence. À défaut, le VRP peut réclamer des dommages et intérêts, outre le paiement de la contrepartie [Cass. soc., 26 févr. 2003, n° 00-46.263].

→ ATTENTION

La renonciation doit résulter d'une volonté claire et non équivoque. La seule mention « libre de tout engagement » ne suffit pas [Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-12.736].

→ 1.11.20 QUELLE EST L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE MISE À LA RETRAITE ?

En bénéficie le représentant de commerce qui :

- **Est mis à la retraite par son employeur ;**
- **A renoncé à l'indemnité de clientèle** à laquelle il pourrait avoir droit au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat. Ceci, sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit au plus tard dans les 15 jours suivant la notification de la rupture [ANI, art. 16].

→ REMARQUE

L'ANI prévoit en outre que le salarié doit être âgé d'au moins 65 ans. Rappelons néanmoins que, désormais, un employeur ne peut mettre un salarié à la retraite avant 70 ans qu'avec son accord et que s'il a atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, celui-ci étant progressivement augmenté afin d'atteindre 67 ans pour les salariés nés à compter du 1er janvier 1955.

L'indemnité spéciale de mise à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité spéciale de rupture (voir n° 1.11.16).

→ 1.11.21 QUELLE EST L'INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART À LA RETRAITE ?

L'ANI du 3 octobre 1975 prévoit une indemnité de départ à la retraite [ANI, art. 15]. Cette indemnité remplace, si elle est plus favorable au VRP, l'indemnité légale de départ volontaire à la retraite. Par ailleurs, en cas de mise à la retraite, elle se cumule avec l'indemnité spéciale de mise à la retraite, mais n'est calculée que sur la partie fixe de la rémunération.

Pour toucher cette indemnité, le VRP doit soit :

- **Être âgé de 65 ans révolus ;**
- **Être âgé de 60 ans révolus et avoir été déclaré inapte au travail par la Sécurité sociale ;**
- **Être un ancien déporté ou interné, un travailleur manuel ou une mère de famille**, et pouvoir bénéficier de la retraite à taux plein même, dans ce cas, s'il ne peut pas justifier du nombre de trimestres d'assurance requis.

L'indemnité est fixée comme indiqué dans le tableau ci-dessous, en fonction de l'ancienneté du VRP dans l'entreprise.

INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART À LA RETRAITE	
ANCIENNETÉ	INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE
jusqu'à 5 ans d'ancienneté	0,20 mois par année entière
après 5 ans d'ancienneté	1 mois
après 10 ans d'ancienneté	2 mois
après 15 ans d'ancienneté	2 mois et demi
après 20 ans d'ancienneté	3 mois
après 25 ans d'ancienneté	3 mois et demi
après 25 ans d'ancienneté	4 mois

Il n'est pas tenu compte de la présence postérieure au 65e anniversaire.



RÉCAPITULATIF DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

MODE RUPTURE DU CONTRAT	INDEMNITÉS DUES
Licenciement	– L'indemnité de clientèle [C. trav., art. L. 7313-13 et s.] ; – Ou s'il y renonce ou ne peut y prétendre, l'indemnité spéciale de rupture [ANI, art. 14] éventuellement cumulée avec l'indemnité conventionnelle de rupture [ANI, art. 13] calculée sur la partie fixe de la rémunération ; – Ou si elle est plus favorable, l'indemnité conventionnelle de licenciement [C. trav., art. L. 7313-17] ou, à défaut, l'indemnité légale de licenciement [C. trav., art. L. 1234-9].
Mise à la retraite par l'employeur	– L'indemnité de clientèle [C. trav., art. L. 7313-13 et s.] ; – Ou s'il y renonce, l'indemnité spéciale de mise à la retraite [ANI, art. 16] cumulée avec l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite [ANI, art. 15] calculée sur la partie fixe de la rémunération ; – Ou, à défaut, l'indemnité légale de mise à la retraite [C. trav., art. L. 1237-7]. Néanmoins, les VRP ne relevant pas de l'ANI du 3 octobre 1975 peuvent prétendre à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche applicable à leur entreprise. Il en va de même lorsque la convention de branche prévoit expressément le bénéfice de cette indemnité pour les VRP.
Départ à la retraite à l'initiative du VRP	– L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite si le VRP est âgé d'au moins 65 ans ou 60 ans en cas d'inaptitude ; – Ou, à défaut, l'indemnité légale de départ volontaire à la retraite [C. trav., art. L. 1237-7].
Rupture conventionnelle homologuée	Indemnité spéciale de rupture au minimum égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement [ANI relatif à la modernisation du marché du travail, avenant n° 4, 18 mai 2009, étendu par Arr. 26 nov. 2009, JO 27 nov.].

1.12 MODÈLES

→ 1.12.1 MODÈLE DE CONTRAT POUR VRP EXCLUSIF

Entre la société < nom, adresse > représentée par M. <.....> agissant en qualité de <.....>.

Et

M. <.....> de nationalité <.....> demeurant <.....>, immatriculé à la Sécurité sociale sous le n° <.....>. Il a été convenu ce qui suit :

Engagement

M. <.....> est engagé par la société <.....> en qualité de voyageur-représentant-placier dans les conditions définies par les articles L. 7311-1 et suivants du Code du travail et l'Accord National Interprofessionnel du 3 octobre 1975 – qui peut être consulté sur l'intranet de l'entreprise (ou dans le bureau <.....>).

M. <.....> atteste qu'au jour de la signature de ce contrat de travail, rien ne s'oppose à ce qu'il puisse exercer la profession de VRP (aucune interdiction d'exercer une profession commerciale ou industrielle suite à une condamnation pour crime ou délit).

M. <.....> prend par ailleurs l'engagement, au cas où sa situation viendrait à changer, eu égard à ce qui précède, d'en informer sans délai la société <.....>.

Durée du contrat – Période d'essai

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du <.....>. Il ne deviendra toutefois définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de trois mois au cours de laquelle chaque partie pourra exercer son droit de résiliation sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance de :

– pour une rupture à l'initiative de M. <.....>: 48 heures ; – pour une rupture à l'initiative de la société <.....> :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence.

À l'issue de la période d'essai, sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, la rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties donnera lieu à un préavis d'un mois si cette rupture intervient durant la première année, de deux mois la deuxième année et de trois mois à partir de la troisième année.

Objet de la représentation

M. <.....> est chargé, au nom et pour le compte de la société <.....>, de la représentation des articles ci-après désignés : <.....>.

Au cas où la société viendrait à confier à M. <.....> de nouveaux produits postérieurement à la signature de ce contrat, un avenant fixerait les conditions de cette représentation : secteur, catégorie de clients, conditions de vente, mode de rémunération <.....>.

Exclusivité

M. <.....> s'engage à consacrer à la société <.....> l'exclusivité de son activité et s'interdit de représenter d'autres produits pour son propre compte ou pour le compte d'une autre entreprise quelle qu'elle soit.

Secteur d'activité

M. <.....> sera chargé de visiter la clientèle (grossistes, détaillants, etc.) dans la région suivante : < communes, départements >.

La société s'engage à assurer à M. <.....> l'exclusivité de la prospection dans le secteur qu'il est habilité à visiter.

Obligations professionnelles

M. <.....> devra se conformer strictement aux directives qui lui seront données et notamment effectuer tous les déplacements et visites de clients qui lui seront prescrits par la société <.....>, et ce dans les conditions et délais qui lui seront indiqués.

Sous cette réserve, M. <.....> aura toute liberté pour l'organisation de ses tournées, la fréquence des visites à effectuer et l'opportunité de celles-ci étant entendu qu'à la fin de chaque semaine, M. <.....> devra établir, conformément au modèle qui lui a été fourni, un rapport détaillé sur les clients visités.

M. <.....> devra respecter les tarifs et conditions de vente de la société sans aucune dérogation sauf accord exprès et préalable de la société. En cas de modification des prix et conditions de vente, la société <.....> s'engage à en informer M. <.....>, <.....> jours avant leur application.

Sauf autorisation formelle et écrite de la société, M. <.....> ne pourra procéder à aucun encaissement auprès de la clientèle même à titre d'arrhes.

Rémunération

En contrepartie de son activité M. <.....> percevra une rémunération composée d'un salaire fixe de <.....> € payable en fin de mois et de commissions payables à la fin de chaque trimestre pour les affaires directement réalisées par lui avec la clientèle qu'il est habilité à visiter.

M. <.....> aura également droit à des commissions sur toutes les commandes émanant de son secteur, qui sont transmises directement à la société, sous réserve qu'il puisse, au vu des rapports d'activité, justifier avoir visité le client au plus tard dans les <.....> (X semaines ou jours) précédant la commande.

Le taux des commissions est fixé comme suit :

- <.....> % jusqu'à un chiffre d'affaires de <.....> € ;
- <.....> % pour la fraction du chiffre d'affaires comprise entre <.....> euros et <.....> € ; - <.....> % pour la fraction du chiffre d'affaires excédant <.....> €.

Les commissions sont assises sur le montant net des factures, déduction faite des frais de transport et d'emballage et des différentes taxes existantes ou pouvant venir à être créées. Elles sont réglées sur l'ensemble des commandes transmises et acceptées par la société – tout refus de la société devant être notifié à M. <.....> dans un délai de <.....> jours.

En sa qualité de VRP exclusif, M. <.....> pourra prétendre, pour chaque trimestre d'emploi, à la garantie minimale de rémunération (hors frais professionnels) prévue par l'Accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975. Cependant, tout complément de salaire versé à ce titre viendra en déduction des rémunérations dues au cours des trois trimestres suivants sous réserve qu'elles excèdent la garantie minimale de rémunération précitée.

Véhicule – Frais professionnels

Pour l'accomplissement de sa mission, M. <.....> utilisera sa voiture personnelle. Il s'engage à justifier auprès de la société qu'il a contracté une assurance tous risques au titre de son activité professionnelle. M. <.....> s'engage également, pour toute la durée du contrat, à demeurer assuré dans les mêmes conditions, à régler les primes d'assurance et à en justifier à toutes époques auprès de la société.

Sur présentation de justificatifs attestant des déplacements effectués et des montants acquittés, la société remboursera mensuellement à M. <.....> les frais de route occasionnés par ses déplacements professionnels (carburant, péage, parking). La société s'engage également à rembourser à M. <.....> les frais d'hôtel et de restaurant occasionnés par son activité dans la limite de <.....> euros par repas et de <.....> euros par nuit d'hôtel.

Congés payés

M. <.....> bénéficiera, chaque année, de congés payés conformément au régime légal en vigueur. L'indemnité qui lui sera versée à ce titre sera égale à 1/10e de la rémunération brute, hors frais professionnels, perçue au cours de la période de référence [soit] fixée par l'accord collectif de l'entreprise/l'établissement allant du <...> de l'année écoulée au <.....> de l'année en cours [soit en l'absence de stipulations dans l'accord] allant du 1er juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année en cours. Cette indemnité se cumulera avec les commissions devenant exigibles pendant le congé et correspondant à un travail antérieur au congé.

Maladie-accident

En cas de maladie ou d'accident, M. <.....> s'engage à prévenir la société dans les 48 heures et à s'en justifier par l'envoi d'un certificat médical. Si l'absence se prolonge au-delà de <.....> jours (ou mois), la société se réserve le droit de faire visiter la clientèle par une personne de son choix sans qu'il puisse prétendre à aucune commission.

Entretien et retour des échantillons

M. <.....> devra apporter le plus grand soin aux échantillons et à la collection mis à sa disposition afin d'éviter tout risque de détérioration, perte ou vol. Toute négligence de sa part dans ce domaine sera constitutive d'une faute.

En cas de rupture de contrat, et quel qu'en soit le motif, M. <.....> devra restituer à la première demande de la société tous échantillons, collections, tarifs, publicités et autres documents qui lui auraient été confiés pour l'exercice de son activité.

Commissions de retour sur échantillonnages

Après la rupture du contrat, pendant une durée de <.....> mois, M. <.....> conservera un droit à commissions pour les ordres transmis par la clientèle après son départ et qui sont le résultat de son activité ; ce droit à commissions étant acquis sous réserve qu'il puisse justifier avoir visité les clients concernés dans les <...> jours (ou mois) précédant la rupture.

Indemnité de clientèle

M. <.....> reconnaît qu'il ne possède aucune clientèle dans le secteur qui lui est confié.

En cas de rupture du contrat par la société, et sauf s'il a commis une faute grave ou une faute lourde, M. <.....> pourra éventuellement prétendre à une indemnité de clientèle s'il est constaté, grâce à son activité, un développement de la clientèle dans les conditions prévues aux articles L. 7313-13 à L. 7313-17 du Code du travail. Pour apprécier cette indemnité, il sera tenu compte des diminutions qui auraient pu être constatées dans la clientèle préexistante ainsi que de toutes les interventions de la société : publicité, efforts consentis sur les prix, développement de la production <.....>.

Aux fins de calcul de cette éventuelle indemnité, il est annexé au contrat, un état indiquant pour le secteur de M. <.....> :

- la liste des clients existant à la date de conclusion du présent contrat ;
- les quantités de marchandises et le chiffre d'affaires réalisé au cours des 12 derniers mois précédant la signature du présent contrat.

Non-concurrence

En cas de rupture du présent contrat pour quelque motif que ce soit, M. <.....> s'interdit, pendant une période de deux ans à compter de la notification de la rupture, d'exercer pour son compte personnel ou pour le compte d'une autre entreprise, toute activité se rapportant à la fabrication ou à la commercialisation d'articles susceptibles de concurrencer la société <.....>. Cette interdiction s'applique au secteur et aux catégories de clients définis au présent contrat.

Durant cette période, la société versera à M. <.....> une contrepartie pécuniaire mensuelle égale à 2/3 de mois apprécié sur la moyenne des 12 derniers mois de rémunérations après déduction des frais professionnels.

Par exception, la clause de non-concurrence n'est pas applicable en cas de licenciement durant les trois premiers mois d'emploi ou en cas de démission au cours des 45 premiers jours.

Sous réserve de prévenir M. <.....> dans les 15 jours suivant la notification de la rupture, la société <...> pourra dispenser M. <.....> de l'exécution de la présente clause ou en réduire la durée.

Fait à <.....>, le <.....>.

→ 1.12.2 MODÈLE DE CONTRAT POUR VRP MULTICARTES

Ce modèle ne développe que les dispositions particulières aux VRP multicartes, les autres clauses étant identiques à celles des VRP exclusifs).

Entre les soussignés <.....>

Engagement

M. <.....> est engagé par la société <.....> en qualité de voyageur-représentant-placier à cartes multiples dans les conditions définies par les articles L. 7311-1 et suivants du Code du travail et l'Accord national inter-professionnel du 3 octobre 1975 – qui peut être consulté sur l'intranet de l'entreprise (ou dans le bureau <.....>).

Durée du contrat – Période d'essai (voir modèle VRP exclusif).

Objet de la représentation (voir modèle VRP exclusif).

Autres cartes

M. <.....> déclare représenter à ce jour les entreprises <.....> pour les articles ci-après désignés dans le secteur suivant <.....>.

M. <.....> s'engage, d'une part, à ne faire aucune prospection pour des entreprises susceptibles de concurrencer la société <.....> et, d'autre part, à ne pas prendre, pendant la durée du présent contrat, de nouvelles cartes sans que la société <.....> lui ait expressément donné son accord. Tout manquement à cette obligation pourrait conduire la société à envisager la rupture du présent contrat.

Secteur d'activité

M. <.....> sera chargé de visiter la clientèle (grossistes, détaillants, etc.) dans la région suivante : < communes, départements >.

La société s'engage à assurer à M. <.....> l'exclusivité de la prospection dans le secteur qu'il est habilité à visiter.

Obligations professionnelles (voir modèle VRP exclusif).

Rémunération

En contrepartie de son activité, M. <.....> percevra une rémunération composée de commissions payables à la fin de chaque trimestre pour les affaires directement réalisées par lui avec la clientèle qu'il est habilité à visiter.

M. <.....> aura également droit à des commissions sur toutes les commandes émanant de son secteur, qui sont transmises directement à la société, sous réserve qu'il puisse, au vu des rapports d'activité, justifier avoir visité le client au plus tard dans les <.....> (X semaines ou jours) précédant la commande.

Le taux des commissions est fixé comme suit :

- <.....> % jusqu'à un chiffre d'affaires de <.....> € ;
- <.....> % pour la fraction du chiffre d'affaires comprise entre <.....> € et <.....> € ; - <.....> % pour la fraction du chiffre d'affaires excédant <.....> €.

Les commissions sont assises sur le montant net des factures, déduction faite des frais de transport et d'emballage et des différentes taxes existantes ou pouvant venir à être créées. Elles sont réglées sur l'ensemble des commandes transmises et acceptées par la société – tout refus de la société devant être notifié à M. <.....> dans un délai de <.....> jours.

Véhicule – Frais professionnels

Pour l'accomplissement de sa mission, M. <.....> utilisera sa voiture personnelle. Il s'engage à justifier auprès de la société qu'il a contracté une assurance tous risques au titre de son activité professionnelle. M. <.....> s'engage également, pour toute la durée du contrat, à demeurer assuré dans les mêmes conditions, à régler les primes d'assurance et à en justifier à toutes époques auprès de la société.

Le taux des commissions inclut le remboursement forfaitaire de frais professionnels à concurrence de <.....> % de celui-ci.

Congés payés (voir modèle VRP exclusif).

Maladie-accident (voir modèle VRP exclusif).

Entretien et retour des échantillons (voir modèle VRP exclusif).

Commissions de retour sur échantillonnages (voir modèle VRP exclusif). Indemnité de clientèle (voir modèle VRP exclusif).

Non-concurrence (voir modèle VRP exclusif).

Fait à <.....>, le <.....>.



PROTECTION SOCIALE

1.13 SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

→ 1.13.1 QUELLES SONT LES OBLIGATIONS À RESPECTER EN MATIÈRE DE MÉDECINE DU TRAVAIL ?

La médecine du travail a un rôle exclusivement préventif. Mais la législation qui l'encadre s'impose à tous les salariés aussi bien qu'à leurs employeurs. Les commerciaux qui bénéficient du statut de VRP étant des salariés à part entière, ils sont, bien entendu, concernés par les obligations relatives à la médecine du travail.

Le tableau ci-dessous rappelle quelques règles essentielles encadrant la médecine du travail.

VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTIONARIÉ	• Embauche • Tous les 5 ans en principe (tous les 3 ans pour les salariés bénéficiant d'un suivi médical personnalisé)
VISITE DE REPRISE	• Reprise à l'issue d'un congé de maternité, d'une absence pour maladie professionnelle, d'une absence d'au moins 30 jours pour maladie non professionnelle ou pour accident (du travail ou non).
VISITE CONDITIONNÉE	• Demande du salarié • Examens complémentaires • Surveillance spéciale (nature de l'activité, travailleurs handicapés, grossesse) • Visite de préreprise en cas d'arrêt de plus de trois mois, à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil de la sécurité sociale ou du salarié.

1.14 SÉCURITÉ SOCIALE

→ 1.14.1 LES VRP SONT-ILS ASSUJETTIS AU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

Les VRP remplissant les conditions des articles L. 7311-1 et suivants du Code du travail (*voir nos 1.1.2 et s.*) sont obligatoirement affiliés au régime général de la Sécurité sociale.

→ 1.14.2 AUPRÈS DE QUEL ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE LES VRP EXCLUSIFS DOIVENT-ILS ÊTRE AFFILIÉS ?

Les cotisations des VRP travaillant pour un seul employeur sont versées à l'Urssaf.

Les règles applicables en matière d'immatriculation, de taux de cotisations et de versement à l'Urssaf pour les VRP exclusifs sont les mêmes que pour les autres salariés.

→ 1.14.3 AUPRÈS DE QUEL ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE LES VRP MULTICARTES DOIVENT-ILS ÊTRE AFFILIÉS ?

L'Urssaf Île-de-France, assure le recouvrement des cotisations de Sécurité sociale, Fnal, taxe de prévoyance, CSG, CRDS, AGS, assurance chômage pour les employeurs de VRP à cartes multiples.

→ **URSSAF ÎLE-DE-FRANCE**

TSA 70018

93517 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 0810 220 889 (0,06 €/minute + prix d'appel)

du lundi au vendredi de 9 h à 17 h

contact-vrp.idf@urssaf.fr

Télécopie : 01 49 20 81 69

www.urssaf.fr

www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/vrp-multicarte.html

→ 1.14.4 L'AFFILIATION À L'URSSAF ÎLE-DE-FRANCE EST-ELLE OBLIGATOIRE EN CAS D'EMBAUCHE D'UN VRP À CARTES MULTIPLES ?

Oui, dès lors, d'une part, que le VRP remplit les conditions d'assujettissement à la Sécurité sociale et que, d'autre part, il exerce son activité pour deux employeurs au moins pendant une même période et perçoit de chacun d'eux une rémunération.

→ 1.14.5 COMMENT ADHÉRER À L'URSSAF ÎLE-DE-FRANCE ?

Il suffit de demander un bulletin d'adhésion employeur et un bulletin d'entrée pour chacun des VRP. La demande d'immatriculation doit parvenir à l'Urssaf dans les huit jours de l'embauche du premier VRP disponible à l'adresse suivante :

www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/vrp-multicarte/formulaires-et-baremes.html

→ 1.14.6 QUELLE EST LA PÉRIODICITÉ DES DÉCLARATIONS ?

Quelle que soit la périodicité du versement du salaire, mensuelle ou trimestrielle, la déclaration des rémunérations est **trimestrielle**.

→ ATTENTION

En 2019, la déclaration sociale nominative (DSN) intègre les données afférentes aux cotisations de Sécurité sociale et aux contributions d'assurance chômage dues au titre de l'emploi de salariés VRP à cartes multiples. La bascule est effective à compter de la déclaration faite au titre de la première période d'emploi de 2019 (soit la période de janvier pour une déclaration déposée le 5

→ 1.14.7 QUELLES SONT LES PARTICULARITÉS DU VRP ?

Les cotisations et contributions de Sécurité sociale assises sur les salaires des VRP exclusifs suivent le régime commun. En revanche, ce n'est pas le cas des cotisations patronales du VRP multicartes (voir n° 1.14.8). À noter que chaque employeur peut bénéficier de la réduction générale de cotisations sur ses cotisations patronales de Sécurité sociale bien que les VRP multicartes aient une pluralité d'employeurs.



1.14.8 QUELS SONT LES TAUX DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'ASSURANCE CHÔMAGE VERSÉES À L'URSSAF ?

TAUX ET BARÈMES 2019 DU VRP MULTICARTES

RISQUES	SUR LA TOTALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION		DANS LA LIMITE DU PLAFOND	
	EMPLOYEUR	SALARIÉ	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès* et contribution solidarité autonomie (CSA)	7,30 %			
Cotisation salariale maladie supplémentaire dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle		1,50 %		
Assurance vieillesse	1,90 %	0,40 %	6,90 %	6,90 %
Allocations familiales**	3,45 %			
Contribution au dialogue social	0,016 %			
Accidents du travail	1,20% taux national			
CSG imposable		2,40 %	Sur 98,25% du salaire brut (a)	
CSG non imposable		6,80 %		
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)		0,50 %		
Fnal (20 salariés et +)	0,50 %			
Fnal (moins de 20 salariés)			0,10 %	
Versement transport	Taux VT			
Contribution assurance chômage	4,05 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Cotisations AGS	0,15 %			
Forfait social ***	20%			

(a) abattement limité à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale, soit 162 096 € en 2019.

* Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès » est fixé à 7 % au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le montant du Smic calculé sur un an. Dans les autres cas, le taux de la cotisation d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès reste fixé à 13 %. Le complément de cotisation maladie à 6 % doit être déclaré sous le CTP 635.

** Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « allocations familiales » est fixé à 3,45 % au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le montant du Smic calculé sur un an. Dans les autres cas, le taux de la cotisation allocations familiales reste fixé à 5,25 %.

*** Le taux de forfait social est fixé à 8 % notamment pour :

- les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit (entreprise de 11 salariés et plus) ;
- les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives

→ 1.14.9 QUELLE EST L'ASSIETTE DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES VRP EXCLUSIFS ET MULTICARTES ?

Qu'il s'agisse des VRP exclusifs ou multicartes, l'assiette des cotisations comprend les rémunérations fixes et les commissions. Un abattement de 30 % pour frais professionnels, limité à 7 600 € par an et par employeur, peut être pratiqué sur le montant de la rémunération lorsque le remboursement des frais professionnels du VRP est inclus dans la rémunération déclarée. L'abattement forfaitaire est maintenu sous réserve que l'option pour l'abattement ait donné lieu à une consultation préalable des salariés concernés ou de leurs représentants, l'employeur ne pouvant appliquer l'abattement que si les intéressés ne l'ont pas refusé expressément [Arr. 20 déc. 2002 modifié, art. 9].

→ 1.14.10 LES REMBOURSEMENTS DE FRAIS ET LES AVANTAGES EN NATURE DOIVENT-ILS ÊTRE INCORPORÉS AU SALAIRE DU VRP ?

Les VRP bénéficiant de la déduction supplémentaire de 30% doivent incorporer dans leurs revenus l'ensemble des allocations pour frais qu'ils perçoivent sachant que l'abattement de 30 % est destiné à compenser les dépenses spécifiques qu'entraîne l'exercice de la profession et particulièrement les frais de voiture. Par ailleurs, la valeur représentative de l'avantage que constitue, pour les intéressés, la mise à disposition gratuite par l'employeur d'une voiture particulière, utilisée aussi bien à titre professionnel qu'à titre privé, doit être incorporée à leurs salaires avant application de l'abattement de 30 %.

→ 1.14.10 COMMENT ÉVALUER L'AVANTAGE EN NATURE ?

C'est à l'employeur qu'il appartient de choisir entre les deux méthodes : évaluation au réel ou sur la base d'un forfait annuel. L'option est révisable, le choix pouvant être effectué au besoin salarié par salarié. Si le salarié paye une « redevance » dans le cadre d'un véhicule loué et mis à sa disposition par l'employeur, il faut tenir compte de cette participation dans l'évaluation de l'avantage en nature.

→ En cas d'option pour l'**évaluation forfaitaire** de l'avantage en nature et si la redevance est inférieure à cette valeur, l'avantage en nature correspond à la différence entre ces deux montants. Il n'y a pas d'avantage en nature lorsque la

—> En cas d'option pour l'évaluation au réel et lorsque la redevance est inférieure à celle-ci, l'avantage est égal à la différence entre les deux valeurs. Si la redevance est égale ou supérieure à la valeur réelle, il n'y a pas d'avantage en nature. Pour évaluer l'utilisation privée de véhicule par le salarié, l'administration permet de se servir des factures de carburant payées par l'entreprise concernant le kilométrage parcouru. Concrètement, un système déclaratif ne peut constituer qu'un commencement de preuve ou une présomption simple.

1.15 RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

1.15.1 DE QUELS RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE LES VRP RELÈVENT-ILS ?

Le groupe Malakoff Humanis assure, sur le plan national, la gestion de la retraite complémentaire et de la prévoyance des VRP.

MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

Doivent être affiliés à la section catégorielle VRP de Malakoff Humanis Agirc-Arrco, caisse interprofessionnelle paritaire des salariés cadres et non cadres, pour le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco :

- > **Les VRP exclusifs non cadres et les VRP multicartes.**
- > **Les VRP exclusifs cadres en cas de levée d'option auprès Malakoff Humanis Agirc-Arrco** en lieu et place de de l'institution de retraite complémentaire dont relève l'entreprise pour ses autres salariés. Peuvent être inscrits en tant que cadres au titre de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947, les VRP travaillant pour un seul employeur et répondant à au moins un des trois critères suivants :

- **Avoir une formation professionnelle technique, administrative ou commerciale** équivalente à celle des cadres de l'entreprise et la mettre en œuvre ;
- **Exercer des fonctions de manager ;**
- **Avoir délégation de l'autorité du dirigeant** et exercer ses fonctions avec initiative et responsabilité.



→ ATTENTION

Concernant les VRP relevant du secteur agricole, dans le cadre de la mise en œuvre de la DSN, une convention de délégation de gestion a été conclue avec la MSA pour les entreprises dont les salariés sont affiliés à ce régime de base et qui adhèrent pour la retraite complémentaire à la caisse du groupe Agrica au titre de la compétence professionnelle, du groupe Ag2r La Mondiale ou, anciennement, du groupe Humanis en raison d'adhésions antérieures. Depuis le 1er janvier 2017, les VRP qui exercent leur activité de représentant pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relevant du régime agricole doivent donc être déclarés à la MSA au titre du régime de base et de la retraite complémentaire.

INPR

Les VRP cadres ou non cadres dont le salaire annuel brut est strictement supérieur à celui du plafond de la Sécurité sociale et affiliés auprès de Malakoff Humanis Agirc-Arrco sont historiquement assurés auprès de l'Institution Nationale de Prévoyance des Représentants (INPR) au bénéfice d'une couverture en cas de décès, incapacité et invalidité (obligation conventionnelle à la charge exclusive de l'employeur définie à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947).

Ces deux institutions, Malakoff Humanis Agirc-Arrco et INPR, sont regroupées au sein du groupe Malakoff Humanis sis 21 rue Laffitte 75009 Paris.

→ 1.15.2 COMMENT L'AFFILIATION S'EFFECTUE-T-ELLE ?

—> **Affiliation en retraite complémentaire.** L'entreprise doit adresser, dûment complété et signé au conseiller de Malakoff Humanis Agirc-Arrco, le bulletin d'affiliation pour un VRP exclusif cadre ou non cadre ou le certificat d'emploi pour un VRP non cadre à cartes multiples.

—> **Affiliation en assurance complémentaire.** L'entreprise adresse au pôle national contrat du groupe Malakoff Humanis, le bulletin individuel d'affiliation et la proposition de contrat prévoyance applicable à la catégorie ensemble du personnel VRP et répondant, à minima, à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'assureur est :

- INPR pour la population VRP ne relevant pas de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- Malakoff Humanis Prévoyance pour la population VRP relevant de la convention collective nationale de l'immobilier.

→ 1.15.3 DANS QUEL DÉLAI L’AFFILIATION DOIT-ELLE INTERVENIR ?

Un mois au plus tard en assurance complémentaire, à compter de la date d’embauche (même en cas de période d’essai).

→ 1.15.4 QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE L’AFFILIATION ?

→ **En retraite complémentaire.** Malakoff Humanis Agirc-Arrco délivre au VRP une carte professionnelle de représentant comportant notamment l’indication du numéro d’affiliation qui lui est affecté et des entreprises qu’il représente, un certificat d’affiliation à Malakoff Humanis Agirc-Arrco, ainsi qu’une fiche de renseignements à retourner dûment complétée.

L’employeur reçoit un accusé de réception matérialisé par un état notifiant l’affiliation du VRP et un certificat d’adhésion lors de l’affiliation de son premier VRP.

→ **En assurance complémentaire.** L’employeur reçoit un dossier participant à redistribuer à chacun de ses VRP. Il reçoit également la notification des taux de cotisations de prévoyance à appliquer et le barème des prestations.

→ 1.15.5 QUELLES SONT LES RÈGLES POUR L’AFFILIATION D’UN VRP D’UNE ENTREPRISE ÉTRANGÈRE ?

Un guichet unique a été mis en place. L’employeur étranger sans établissement en France occupant des salariés travaillant sur le territoire français est responsable des déclarations et versement des cotisations lui incombant auprès d’un organisme unique désigné.

Les avantages :

- **Le VRP conserve son statut de salarié** dans le cadre d’une représentation étrangère qui va générer des droits supplémentaires tant en retraite de base que complémentaire ;
- **Si le VRP perd un employeur étranger**, il peut, sous certaines conditions de revenus, **percevoir des allocations chômage** ;
- Pour ce qui concerne la **retraite complémentaire et la prévoyance obligatoire des VRP, continuent d’être désignées Malakoff Humanis Agirc-Arrco** (retraite complémentaire des salariés cadres et non cadres) et l’INPR (régime de prévoyance).

→ 1.15.6 QUELS SONT LES TAUX DE COTISATIONS POUR LES VRP EXCLUSIFS CADRES ET NON CADRES ET LES VRP MULTICARTES ?

Avant tout, il convient de rappeler que le taux de calcul des points (anciennement dénommé taux contractuel) appliqué en matière de retraite complémentaire est un taux permettant de calculer les points de retraite. Il se différencie du taux de cotisations dit « taux appelé » qui résulte d'une majoration appliqué au taux contractuel (127 % depuis le 1er janvier 2019). Cette majoration ne donne pas lieu à attribution de points, mais est destinée à financer l'équilibre des régimes en compensant l'allongement régulier de la durée de vie.

MALAKOFF HUMANIS AGIRC-ARRCO

→ **La cotisation de retraite complémentaire** est appliquée sur la tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 377 € en 2019), dite « tranche 1 », et sur la tranche de rémunération comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité sociale et 8 fois ce plafond (tranche 2).

Le taux minimum appelé sur tranche 1 est de 7,87 % (taux de calcul des points de 6,20 % appelé à 127 %) ; il est identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

Le taux de cotisations sur tranche 2 est fixé à 21,59% (taux de calcul des points de 17 % appelé à 127 %).

Ces taux sont répartis dans les proportions suivantes :

	PART EMPLOYEUR	PART VRP
Taux 7,87% *	4,72% **	3,15% **
Taux 21,59% *	12,95% **	8,64% **

* Sauf obligation née antérieurement au 2 janvier 1993

** Sauf dispositions particulières applicables dans l'entreprise

→ **Les contributions d'équilibre.** Les cotisations au titre de la GMP (Garantie Minimale de points) et de la cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'Arrco et de l'Agirc), ainsi que la CET (Contribution exceptionnelle et temporaire), ont pris fin au 31 décembre 2018.

Mais deux nouvelles contributions, non génératrices de droits, ont été créées et sont dues sur les rémunérations afférentes aux périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2019 :

→ **La cotisation d'équilibre général (CEG).** Le taux de cotisations sur salaires mis en recouvrement par Malakoff Humanis Agirc-Arrco au titre de la CEG est de 2,15 % sur la tranche 1 des rémunérations (limitée au plafond de la Sécurité sociale, soit 3 377 € en 2019) et de 2,70 % sur la tranche 2 des rémunérations (comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité sociale et 8 fois ce plafond).

Ces taux sont répartis dans les proportions suivantes :

	PART EMPLOYEUR	PART VRP
Taux 2,15%	1,29 %	0,86 %
Taux 2,70%	1,62 %	1,08 %

→ **La cotisation d'équilibre technique (CET).** Le taux de cotisations sur salaires mis en recouvrement par Malakoff Humanis Agirc-Arrco au titre de la CET est de 0,35 % sur la tranche 1 et la tranche 2 des rémunérations **pour tous les VRP dont les salaires excèdent le plafond de la Sécurité sociale.**

Ce taux est réparti dans les proportions suivantes :

	PART EMPLOYEUR	PART VRP
Taux 0,35%	0,21 %	0,14 %

Les contributions d'équilibre sont encaissées par Malakoff Humanis Agirc-Arrco pour le régime Agirc-Arrco selon la même périodicité que les cotisations de retraite complémentaire.

Les entreprises de plus de 9 salariés versent leurs cotisations de retraite complémentaire chaque mois.

Les entreprises de 9 salariés et moins paient leurs cotisations de retraite complémentaire chaque trimestre, à l'exception de celles qui ont demandé la mensualisation du paiement de leurs cotisations.

La date limite de paiement des cotisations de retraite complémentaire est fixée au 25 du mois d'échéance.

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

En 2019, les entreprises doivent continuer de verser à l'INPR une cotisation de 1,50 % sur la part des rémunérations inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale pour les VRP exclusifs cadres, ainsi que pour les VRP exclusifs non cadres et les VRP multicartes qui n'ont pas la qualification de cadre mais dont les rémunérations sont supérieures au plafond de la Sécurité sociale, ou inférieures dans la limite de 80 % de ce plafond si le salarié cotisait à l'Agirc au 31 décembre 2018. *[cf. information rapide Agirc-Arrco 2018-4-DC du 08/11/2018 : lors de leur réunion commune du 31 octobre 2018, les Commissions paritaires de l'Agirc et de l'Arrco ont examiné la question du bénéfice du 1.50% prévoyance pour les VRP non cadres, à compter du 1er janvier 2019. Il ressort de la lettre comme de l'esprit de l'Accord du 30 octobre 2015 et de l'Accord du 17 novembre 2017, que les personnes visées à l'annexe IV de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, continueront à bénéficier, au-delà du 31 décembre 2018, de la garantie prévoyance prévue à l'article 7 de la convention précitée].*

Cette cotisation est destinée à la couverture des risques dits « lourds » (décès, invalidité et incapacité) et affectée par priorité à la couverture du risque en cas de décès.

1.15.7 QUAND ET COMMENT LA DÉCLARATION DE RÉMUNÉRATIONS DOIT-ELLE ÊTRE EFFECTUÉE?

—> **En retraite complémentaire.** La DSN est obligatoire depuis le 1er janvier 2017 et se substitue aux déclarations sociales initiales : appels chiffrés et DADS.

Les DSN issues des données de paie contiennent l'ensemble des informations dont Malakoff Médéric a besoin pour gérer les cotisations Agirc-Arrco des VRP.

De ce fait, la gestion administrative est simplifiée :

- **Malakoff Humanis ne sollicite plus l'entreprise pour déclarer les DADS** dès lors qu'elle a déposé des DSN « phase 3 » incluant les cotisations à compter de janvier ;
- **Malakoff Humanis ne communique plus à l'entreprise d'appels de cotisations pré chiffrés à régler.**

La DSN ne modifie pas les conditions d'adhésion des VRP : le groupe Malakoff Humanis reste le seul habilité à gérer les cotisations retraite complémentaire des VRP sauf pour les VRP affiliés à la MSA au titre du régime de base.

De ce fait, si l'entreprise adhère auprès d'une autre institution pour ses autres catégories de salariés, elle ne doit pas omettre de continuer à effectuer le paiement des cotisations auprès de chacun de ces groupes.

La DSN donne la possibilité à l'entreprise d'inclure plusieurs « prélèvements SEPA » (télérèglements) afin de remplir ses obligations auprès de ses différents créanciers : elle complète le bloc « Versement organisme de protection sociale » (S21.G00.20) et indique le Siret de Malakoff Humanis retraite, soit 50762844400014 dans la rubrique S21.G00.20.001.

La codification des salariés VRP est :

Pour les VRP exclusifs cadres :

- Statut du salarié (conventionnel) S21.G00.40.002 = 04 (autres cadres) ;
 - Code statut catégoriel S21.G00.40.003 = 01 (cadres et assimilés : articles 4 et 4 bis) ;
 - Code complément PCS-ESE S21.G00.40.005 = 06 (représentant exclusif)
 - Code régime retraite complémentaire S21.G00.71.002 = RUAA (RETC avant le 1er janvier 2019).
- Pour les VRP multiscartés :
- Statut du salarié (conventionnel) S21.G00.40.002 = 04 (autres cadres) ou 05 (profession intermédiaire) ou 06 (employé) ou 07 (ouvrier) ;
 - Code statut catégoriel S21.G00.40.003 = 04 (non cadres) ;
 - Code complément PCS-ESE S21.G00.40.005 = 07 (représentant multiscarte) ;
 - Code régime retraite complémentaire S21.G00.71.002 = RUAA (RETC avant le 1er janvier 2019).;

—> **En assurance complémentaire.** Depuis janvier 2017, la DSN est obligatoire et se substitue aux déclarations sociales initiales : appels chiffrés et DADS.

De façon dérogatoire, les VRP ont été exclus de la bascule en DSN au titre de l'année 2017 sur le périmètre des déclarations santé et prévoyance.

À compter de janvier 2018, la DSN se substitue à ces déclarations, la gestion administrative se simplifie en conséquence :

- Plus d'appels de cotisations préchiffrés à régler ;
- Plus de déclaration des DADS sous réserve de la réception de 12 DSN valides.

La DSN ne modifie pas les conditions d'adhésion des VRP en matière de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) :

- VRP de statut cadre : l'employeur doit obligatoirement cotiser à un contrat de prévoyance conventionnel ;
- VRP de statut non cadre : si la rémunération est supérieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale. En revanche, si sa rémunération est inférieure ou égale au PMSS, l'employeur a pas d'obligation de cotiser.

→ ATTENTION

Tous les VRP doivent être déclarés au contrat de prévoyance conventionnel :

- Lorsqu'ils sont couverts et donc assujettis à cotisations alors l'assiette de cotisations doit être déclarée en bloc S21.G00.79 égale à la tranche A et à la cotisation afférente en bloc S21.G00.81;
- S'ils ne répondent pas aux conditions contractuelles, alors ils ne sont pas couverts ni assujettis, dans ce cas vous ne devez pas déclarer d'assiette de cotisations en bloc S21.G00.79 ni de cotisations en bloc S21.G00.81

LA CODIFICATION DES VRP DANS LA DSN

Pour les VRP exclusifs cadres

RUBRIQUE	CODE RUBRIQUE	VALEUR RUBRIQUE
Statut du salarié (conventionnel)	S21.G00.40.002	04 (autres cadres)
Code statut catégoriel	S21.G00.40.003	01 (cadres et assimilés : articles 4 et 4 bis)
Code complément PCE-ESE	S21.G00.40.005	06 (représentant exclusif) pour les VRP exclusifs cadres

Pour les VRP exclusifs non cadres et multicartes

RUBRIQUE	CODE RUBRIQUE	VALEUR RUBRIQUE
Statut du salarié (conventionnel)	S21.G00.40.002	04 (autres cadres) ou 05 (profession intermédiaire) ou 06 (employé) ou 07 (ouvrier)
Code statut catégoriel	S21.G00.40.003	04 (non cadre)
Code complément PCE-ESE	S21.G00.40.005	06 (représentant exclusif) pour les VRP exclusifs non cadres ou 07 (représentant multicartes) pour les VRP multicartes

› Pour toute information sur la déclaration de vos cotisations relevant de la retraite complémentaire, nous vous invitons à consulter la page prévue à cet effet :

www.agirc-arrco.fr/entreprises/espace-specialistes-de-la-paie/dsn-documents-techniques

→ 1.15.8 QUELLES SONT LES SOMMES QUI DOIVENT ÊTRE DÉCLARÉES ?

Doivent être déclarées toutes les rémunérations afférentes à l'exercice écoulé, qu'elles soient fixes ou sous forme de commissions.

Lorsque le remboursement des frais professionnels du VRP est inclus dans la rémunération déclarée – soit sous forme d'allocations, soit en étant inclus dans le taux de commission –, il est possible d'opérer une déduction de 30 % pour frais professionnels limitée à 7 600 € par an et par employeur.

→ REMARQUE

La suppression de cet abattement de 30 % en matière fiscale depuis 2001 est sans effet sur l'assiette des cotisations sociales.

→ ATTENTION

Les «sommes isolées» versées au VRP en dehors de la rémunération habituelle après ou à la date de rupture du contrat de travail (reliquats de commissions, indemnités compensatrices de congés payés, indemnité de fin de contrat à durée déterminée, indemnité de départ à la retraite lorsque le départ est à l'initiative du VRP, indemnités de non-concurrence, etc.) ne devaient pas être comptabilisées dans le montant des rémunérations mais mentionnées séparément dans la déclaration. Ce régime a pris fin le 1er janvier 2016. Depuis cette date, ces sommes doivent être ajoutées aux rémunérations de l'année de départ et l'ensemble est soumis à cotisations dans la limite des assiettes de la période d'emploi.

→ 1.15.9 QUELLE EST LA PÉRIODICITÉ DES DIFFÉRENTS APPELS DE COTISATIONS ?

→ **En retraite et en assurance complémentaire.** La DSN est exigible au plus tard le 5 du mois suivant.

L'employeur devra corriger lors de l'échéance déclarative la plus proche les erreurs constatées dans ses déclarations des mois précédents.

→ 1.15.10 QUI DOIT PAYER LES COTISATIONS ?

→ **En retraite et assurance complémentaire.** L'employeur est le seul responsable du versement intégral des cotisations (part patronale + part salariale), le VRP devant supporter sur ses salaires la part de la cotisation mise à sa charge.

→ 1.15.11 COMMENT CALCULER LA PENSION DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DU VRP ?

En contrepartie des cotisations appelé par Malakoff Humanis Agirc-Arrco, le représentant obtient des points de retraite calculés pour un exercice donné de la façon suivante :

$$\frac{\text{Cotisations (salariales et patronales)} \\ \text{correspondant au taux de calcul des points}}{\text{Salaire de référence (prix d'achat du point retraite)}}$$

Le montant annuel de la pension de retraite s'obtient en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point.

À noter que suite à la fusion de l'Agirc et l'Arrco au 1er janvier 2019, la valeur du point Agirc-Arrco est identique à la valeur du point Arrco.

Seuls les points Agirc sont convertis et la formule de conversion garantit une stricte équivalence des droits :

- Si vous êtes VRP non cadre dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à celui du plafond de la Sécurité sociale, votre nombre de points reste le même :

- 1 point Agirc-Arrco = 1 point Arrco

- Si vous êtes VRP cadre ou non cadre dont le salaire annuel brut est strictement supérieur à celui du plafond de la Sécurité sociale, vos points Arrco et vos points Agirc sont regroupés au sein d'un seul compte de points :

- 1 point Agirc-Arrco = 1 point Arrco

- 1 point Agirc-Arrco = 1 point Agirc x 0,347791548

Le coefficient de conversion est calculé avec la valeur des points Agirc et Arrco au 1er novembre 2018 et selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Valeur du point Agirc}}{\text{Valeur du point Arrco}} = 0,347791548$$

$$\frac{0,4378 \text{ (Valeur du point Agirc)}}{1,2588 \text{ (Valeur du point Arrco)}} = 0,347791548$$

Le montant annuel brut de la pension de retraite complémentaire est donc calculé par le produit du total des points par la valeur du point.



→ 1.15.12 QUELLES SONT LES PRESTATIONS PRÉVOYANCE CONFORMES ET ACCORDÉES À MINIMA PAR LE GROUPE MALAKOFF HUMANIS ?

PAR L'INPR POUR LES VRP NE RELEVANT PAS DE LA CCN DE L'IMMOBILIER (NOUVEAU RÉGIME)

CLASSES D'ÂGES TT	< 37 ANS	≤ 41 ANS	≤ 46 ANS	≥ 47 ANS
CAPITAL DÉCÈS				
Célibataire, veuf, divorcé	240 %	220%	260%	160%
Marié, pacsé, concubin	300 %	270%	310%	210%
Majoration par personne à charge	30%	30%	30%	0%
CAPITAL DÉCÈS ACCIDENT				
Célibataire, veuf, divorcé	240 %	220%	260%	160%
Marié, pacsé, concubin	300 %	270%	310%	210%
Majoration par personne à charge	30%	30%	30%	0%
RENTE D'ÉDUCATION PAR ENFANT À CHARGE				
jusqu'au 11e anniversaire	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %
du 11e au 18e anniversaire	7,5 %	7,5 %	7,5 %	7,5 %
du 18e au 26e anniversaire	10,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
INCAPACITÉ/INVALIDITÉ				
Franchise en jours	30	30	60	60
Taux de couverture ITT	80%	80%	80%	80%
Taux de couverture si IPT 2e et 3e catég. ou si le taux d'incapacité est ≥ 66 %	80%	80%	80%	80%
Taux de couverture si IPT 1re catég. ou si le taux d'incapacité est ≥ 33% et < 66%	48%	48%	48%	48%

PAR L'INPR POUR LES VRP NE RELEVANT PAS DE LA CCN DE L'IMMOBILIER (NOUVEAU RÉGIME)

GARANTIES	BASE CONVENTION- NELLE EN POURCENTAGE DU TRAITEMENT DE BASE ⁽¹⁾	OPTION 1 EN POURCENTAGE DU TRAITEMENT DE BASE (Y COMPRIS BASE CONVENTIONNELLE) ⁽¹⁾	
CAPITAL DÉCÈS			
Décès toutes causes – Perte totale et irréversible d'autonomie (capital versé par anticipation)			
Versement d'un capital aux bénéficiaires désignés : – Participant célibataire, séparé judiciairement, veuf, divorcé; – Participant marié, pacsé, en concubinage; – Majoration par enfant à charge	80% TA/TB ⁽²⁾ 80% TA/TB –	250% TA 340% TA 25% TA	80% TB 80% TB –
Décès accidentel dans un délai de 12 mois suivant l'accident (en plus du capital décès toutes causes)			
Versement d'un capital aux bénéficiaires désignés : – Participant célibataire, séparé judiciairement, veuf, divorcé; – Participant marié, pacsé, en concubinage; – Majoration par enfant à charge	– – –	250% TA 340% TA 25% TA	– – –
Double effet (versé à parts égales aux enfants à charge du conjoint en cas de décès simultané ou postérieur à celui de l'assuré)	100% du capital décès toutes causes	100% du capital décès toute causes	
FRAIS D'OBSÈQUES			
Décès du participant, du conjoint, d'un enfant à charge âgé d'au moins 12 ans (limité aux frais réels pour un enfant de moins de 12 ans)	150% PMSS ⁽³⁾	150% PMSS	
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL (MALADIE, ACCIDENT, MATERNITÉ) ⁽⁴⁾			
Sous déduction des prestations brutes de la sécu- rité sociale, dans la limite du salaire net d'activité indemnités journalières : – Pour les salariés de plus d'un an d'ancienneté : en relais de la période de maintien de salaire par l'employeur au titre des obligations conventionnelles – Pour les salariés de moins d'un an d'ancienneté à partir du 180e jour d'absence continue	60% (TA + TB) 60% (TA + TB)	80% TA 60% (TA + TB) + 20% TA à partir du 90e jour d'absence continue	60% TB
INVALIDITÉ			
Sous déduction des prestations brutes de CSG/CRDS versées par la sécurité sociale, dans la limite du salaire net d'activité.			
– Invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale ou rente d'incapacité permanente accident du travail et maladie professionnelle dont le taux est ≥ à 33% et < 66%	36% TA/TB	48% TA	36% TB
– Invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou rente d'incapacité permanente dont le taux est ≥ à 66%	60% TA/TB	80% TA	60% TB

* Cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN 1947.

(1) La définition du traitement de base figure aux Conditions générales. Il est limité au plafond de la tranche B.

(2) TA : tranche de salaire limitée au plafond annuel de sécurité sociale. TB : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois ce plafond. (3) Plafond mensuel de la sécurité sociale (pour 2019 : 3 377 €).

(4) Indemnisation du congé légal de maternité et du congé pathologique sous déduction des prestations brutes de CSG/CRDS versées par la sécurité sociale et de l'éventuel maintien de salaire à la charge de l'employeur (dans la limite du salaire net d'activité).

1.15.15 QUELLES SONT LES PRESTATIONS SOCIALES ASSURANCE INPR ACCORDÉES ?

AIDES À LA FAMILLE

—> **Le VRP vient d'avoir un enfant.** À l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, un chèque emploi service universel « Cesu maternité » de 150 € peut être attribué, sous conditions de ressources, afin de régler la facture d'un prestataire de services.

—> **Le VRP est seul à élever son/ses enfant(s).** Un « Cesu garde d'enfant » d'un montant allant de 300 € (pour un enfant) à 450 € (pour deux enfants ou plus) peut être attribué aux foyers mono- parentaux bénéficiaires de l'allocation de soutien familial, afin de faciliter leur maintien dans l'emploi.

—> **L'enfant du VRP passe son permis de conduire.** Pour faciliter la recherche d'emploi des jeunes en alternance (qu'ils soient étudiants ou apprentis) une participation financière de 600 € à la formation pour l'obtention du premier permis de conduire peut être attribuée. Cette aide s'adresse également aux salariés en alternance.

—> **Le VRP fait face au décès d'un proche.** Malakoff Humanis propose aux familles confrontées au deuil d'un proche (ascendants, descendants, conjoint, beaux-parents ou beaux-enfants) un dispositif d'accompagnement complet : une ligne téléphonique dédiée « Ligne info décès » pour obtenir des conseils personnalisés, une aide dans le choix d'un opérateur funéraire et dans l'analyse d'un devis obsèques et la mise à disposition d'un guide de démarches administratives à effectuer (ligne info décès : 0979990375).

DIFFICULTÉS BUDGÉTAIRES

—> **Le VRP rencontre des difficultés budgétaires.** Des aides financières peuvent être attribuées pour aider à faire face à un déséquilibre budgétaire ponctuel lié à une accumulation de crédits, des dépenses imprévues ou un accident de la vie.

Pour les foyers les plus fragilisés, nos services s'appuient sur l'expertise de l'association Cresus, reconnue d'utilité publique dans le domaine de la prévention du surendettement et qui est habilitée à engager, le cas échéant, une médiation bancaire.

Pour les personnes confrontées à des situations d'urgence (menace d'expulsion du logement ou saisie contentieuse par exemple), une aide exceptionnelle peut être proposée pour prendre les premières mesures indispensables au maintien de la stabilité du foyer.

MALADIE

—> **Le VRP reprend le travail après un arrêt maladie de longue durée.**

Les salariés qui souhaitent reprendre leur activité professionnelle après une période d'arrêt de travail peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé, proposé sur la base du volontariat, pour les aider à se reconstruire grâce à un projet de vie personnel et professionnel.

—> **Le VRP vient de se battre avec un cancer.** Une participation financière peut être proposée pour bénéficier de programmes favorisant le bien-être moral et l'image de soi.

Un guide « Bien vivre son cancer » est également mis à disposition sur le site malakoffmederic.fr, rubrique « presse et actualité ».

Le partenariat CAMI : Vous souhaitez reprendre le sport pendant ou après le traitement d'un cancer ? Pratiquer des activités physiques peut aider les personnes atteintes d'un cancer à diminuer la fatigue, les effets secondaires des traitements, à réduire le risque de récurrence et à améliorer la qualité de vie. Pendant leur traitement ou durant l'année suivante, les patients peuvent bénéficier de deux séances de thérapie sportive gratuite par semaine dans l'un des centres CAMI Sport & Cancer grâce au partenariat établi avec Malakoff Humanis. La prise de rendez-vous peut se faire directement sur le site www.sportetcancer.com.

AIDES AUX AIDANTS

—> **Le VRP souhaite rester aux côtés d'un proche malade.** Pour soulager les salariés aidant leur conjoint (marié, pacsé ou non), leurs parents ou leurs beaux-parents en convalescence depuis plus de 21 jours, Malakoff Humanis propose un « Cesu aidant » de 600 € maximum qui permet de financer des heures d'aide à domicile.

L'action sociale propose également aux parents qui souhaitent rester aux côtés d'un enfant gravement malade une aide financière complémentaire à l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF. En cas d'hospitalisation du salarié, de son conjoint ou de son enfant, le salarié peut bénéficier d'une aide aux frais d'accompagnement.

Une demande d'aide peut être étudiée pour les personnes en congé de proche aidant.

Enfin, des aides sont prévues pour le salarié qui accompagne un proche en fin de vie (conjoint, enfant ou ascendant), dans le cadre d'un congé de solidarité familiale.

—> **Le VRP s'occupe d'un parent âgé dépendant.** Les équipes sociales peuvent aider à orienter les salariés aidants vers des solutions qui facilitent la vie tout en améliorant la qualité de vie d'un proche âgé : recherche de services d'aide à domicile, solutions d'hébergement en établissement, orientation vers des groupes de parole etc.

Une participation financière aux frais liés à l'utilisation d'une solution de répit (accueil de jour et séjour temporaire en établissement ou aide à domicile) est également possible.

Une participation au financement d'un séjour de vacances de 300 € maximum peut être accordée à l'aidant familial qui souhaite bénéficier d'un répit.

Malakoff Humanis propose un site d'information et de conseils gratuits « lesitedesaidants.fr » pour apporter des réponses concrètes et personnalisées aux besoins des personnes qui aident bénévolement un proche malade, âgé, ou en situation de handicap

HANDICAP

—> **Le VRP cherche des solutions pour scolariser son enfant en situation de handicap.**

Une aide au soutien scolaire peut être dispensée sous conditions de ressources pour un enfant en situation de handicap qui suit des cours à domicile ou en milieu scolaire (ordinaire ou spécialisé).

Pour faciliter l'intégration d'un enfant handicapé en milieu scolaire ordinaire, un « Cesu scolarité handicap » peut être accordé à la famille afin de participer au coût que représente l'accompagnement par une auxiliaire de vie scolaire.



—> **Le VRP souhaite améliorer sa qualité de vie.** Une contribution financière pour l'aménagement de l'habitat, du véhicule ou l'acquisition de matériel adapté peut être versée en complément des dispositifs publics.

Un « Cesu accompagnement handicap » de 1 005 € est également proposé aux personnes en situation de handicap (le salarié, son conjoint ou son enfant handicapé à charge) afin de contribuer au financement de prestations de services qui favorisent l'autonomie.

—> **L'accès aux loisirs pour tous.** Pour encourager la pratique d'une activité de loisirs, l'action sociale propose aux salariés (ou leur conjoint ou enfant) en situation de handicap ou touchés par une affection de longue durée (ALD) une participation aux frais d'adhésion d'un montant de 300 € à un club sportif ou une association culturelle...

—> **Le VRP souffre de troubles Dys ?** Dans le cadre du partenariat Malakoff Humanis avec Puissance DYS, il est proposé à nos assurés, leurs conjoints et leurs enfants concernés par les troubles Dys (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, trouble de l'attention, etc.) et après avoir réalisé le parcours de repérage, de télécharger gratuitement l'application de rééducation (offre limitée en nombre) depuis l'Espace client TOUTm.

SERVICES SPÉCIFIQUES AUX VRP

—> **Prise en charge à 100 % du financement** d'un stage de sensibilisation à la sécurité pour récupérer des points du permis de conduire si l'assuré ne dépasse pas un RBG/PF (revenu brut global divisé par le nombre de parts fiscales) de 25 500 € (le coût varie de 100 € à 280 € selon les centres).

—> **Financement d'un stage de formation informatique** pour l'assuré âgé d'au moins 50 ans et ne dépassant pas un RBG/PF de 25 500 €. La participation est limitée à 1 500 €.

—> **Participation aux frais de cure thermale.** La participation pourrait être de 50 % du reste à charge, limitée à 1 500 € selon le diagnostic social et le revenu disponible.

› Pour obtenir plus d'informations, connaître les conditions d'éligibilité, déposer votre demande, contacter :

- Par téléphone le 0805 500300
 - Par courriel : action-sociale-ccn.group@malakoffmederic.com
 - Par Internet : Espace client TOUTm sur malakoffmederic.com, rubrique «mes services, services de l'action sociale».
- Des demandes en ligne peuvent se faire en ligne et en temps réel :
- Demandes de Cesu «maternité»;
 - Demandes d'aide au permis de conduire ;
 - Demandes de Cesu «garde d'enfant»;
 - Demandes de Cesu «décès»;

Optez pour le e-CESU en formulant votre demande dans votre Espace client TOUTm. Vous pourrez ainsi vous connecter à un espace sécurisé. Votre compte sera crédité du montant de vos droits à prestations et vous pourrez ainsi rémunérer facilement vos intervenants.

MODÈLE DE BULLETIN DE PAIE D'UN VRP EXCLUSIF (NON CADRE) SALAIRE SUPÉRIEUR AU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (3 377 € EN 2019)

DÉSIGNATION	BASE	TAUX DE COTISA- TIONS SALA- RIALES	À DÉDUIRE COTISATIONS SALARIALES	COTISATIONS PATRONALES		À PAYER
				TAUX (EN %)	MONTANT (EN €)	
SALAIRE						
Fixe						1 000
Commissions						4 000
Remboursement de frais						860
TOTAL BRUT						5 860
1 Brut après abattement de 30%	4 102					
SANTÉ						
Sécurité sociale -Maladie, maternité, invalidité, décès	4 102	– ⁽¹⁾	–	13 ⁽²⁾	533,26	
Contribution solidarité autonomie	4102	–	–	0,30	12,31	
Complémentaire santé		– ⁽³⁾	–	– ⁽³⁾	–	
Prévoyance INPR	3 377	–	–	1,50	50,66	
ACCIDENT DU TRAVAIL	4 102			– ⁽⁴⁾	– ⁽⁴⁾	
RETRAITE						
Sécurité sociale plafonnée	3 377	6,90	233,01	8,55	288,73	
Sécurité social déplafonnée	4 102	0,40	16,41	1,90	77,94	
Retraite complémentaire - MM AGIR-ARRCO						
TRANCHE 1	3 377	3,15	106,38	4,72	159,39	
TRANCHE 2	725	8,64	62,64	12,95	93,89	
Supplémentaire		– ⁽²⁾		– ⁽²⁾		
CEG Tranche 1	3 377	0,86	29,04	1,29	43,56	
Tranche 2	725	1,08	7,83	1,62	11,75	
CET	4 102	0,14	5,74	0,21	8,61	
FAMILLE	4 102	–	–	5,25 ⁽⁵⁾	215,35	
ASSURANCE CHÔMAGE	4 102	– ⁽⁶⁾		4,05	166,13	
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR						
Fonds de garantie des salaires (AGS)	4 102	–	–	0,15	6,15	
Contribution au dialogue social	4 102	–	–	0,016	0,66	
Fnal (si 20 salariés et plus) ⁽⁷⁾	4 102	–	–	0,50	20,51	
Versement transport ⁽⁸⁾						
Forfait social ⁽⁹⁾						
CONTRIBUTIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE						
CSG DÉDUCTIBLE ⁽¹⁰⁾	4 959,22	6,80	337,23	–	–	
CSG ET CRDS NON DÉDUCTIBLES ⁽¹⁰⁾	4 959,22	2,90	143,82	–	–	
EXONÉRATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR ⁽¹¹⁾						
TOTALE DES CONTRIBUTIONS ET COTISATIONS			942,10		1 688,90	
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU ⁽¹¹⁾					4 917,90	
Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie ⁽¹²⁾						59,48

DÉSIGNATION	BASE	TAUX DE COTISA- TIONS SALA- RIALES	À DÉDUIRE COTISATIONS SALARIALES	COTISATIONS PATRONALES		À PAYER
				TAUX	MONTANT	
IMPÔT SUR LE REVENU	Base	Taux personnalisé / non personnalisé			Montant	
IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE						
						Net payé en euros
						Allègement de cotisations employeur
						Total versé par l'employeur

(1) Pour les VRP résidant dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle, le taux est de 1,50%. (2) Pour un salaire inférieur à 2,5 smic, 13 % si le salaire est supérieur. (3) Le taux est variable selon la complémentaire ou supplémentaire, pour la prévoyance, voir nos 2.1 et 2.2. (4) Plafonné jusqu'à 3 377 € puis déplafonné sur la totalité du salaire : 1,90 % pour l'employeur, 0,40 % pour le salarié. (5) Pour un salaire inférieur à 3,5 smic. 5,25 % si salaire supérieur. (6) Supprimée depuis le 1er octobre 2018. (7) Le taux est de 0,10 % dans la limite du plafond (3 377 €) pour les entreprises de moins de 20 salariés. (8) Taux variable selon les communes. (9) Contribution à la charge de l'employeur, prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de Sécurité sociale mais assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG). Le taux est de 20 % ou 8 % selon les sommes concernées. (10) La CSG et la CRDS sont calculées sur 98,25% du salaire brut auquel doit être ajoutée la contribution patronale de prévoyance (ne pas ajouter les remboursements de frais ni appliquer l'abattement de 30% pour frais), et ce dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 162 096 € en 2019. Au-delà de ce plafond, la CSG et la CRDS sont calculées sur la totalité du salaire et de la contribution patronale de prévoyance. (11) Application des différentes exonérations dont bénéficie l'employeur (notamment la réduction générale des cotisations dite « réduction Fillon »). (12) La mention « Net à payer avant impôt sur le revenu » et la valeur qui y est associée doivent être inscrites dans un corps de caractère dont le nombre de points est au moins égal à une fois et demie le nombre de points du caractère utilisé pour la composition des intitulés des autres lignes. (13) Cette évolution est égale à la différence entre le montant des cotisations salariales chômage et maladie qui aurait été dû en l'absence de la réforme de la LFSS pour 2018 (soit 0,75 % pour la cotisation maladie et 2,40 % pour la cotisation chômage) et le montant égal à l'application de l'augmentation de 1,7 % du taux de CSG.

MODÈLE DE BULLETIN DE PAIE D'UN VRP MULTICARTES

DONT LA RÉMUNÉRATION TOUS EMPLOYEURS CONFONDUS N'EXCÈDE PAS LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

DÉSIGNATION	BASE	TAUX DE COTISATIONS SALARIALES	À DÉDUIRE COTISATIONS SALARIALES	COTISATIONS PATRONALES		À PAYER
				TAUX (EN %)	MONTANT (EN €)	
SALAIRE						
Fixe						1800
Commissions						
Remboursement de frais						
TOTAL BRUT						1800
1 Brut après abattement de 30%	1 260					
SANTÉ						
Sécurité sociale -Maladie, maternité, invalidité, décès	1 260	– (1)	–	7 (2)	88,20	
Contribution solidarité autonomie	1 260	–	–	0,30	3,78	
Complémentaire incapacité, invalidité, décès / Complémentaire santé		– (3)	–	– (3)	–	
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 260	–	–	1,20	15,12	
RETRAITE						
Sécurité sociale plafonnée	1 260	6,90 (4)	86,94	6,90 (4)	86,94	
Sécurité social déplafonnée	1 260	0,40	5,04	1,90	23,94	
Retraite complémentaire - MM AGIR-ARRCO (Tranche 1)	1 260	3,15	39,69	4,72	59,47	
Contribution d'équilibre général (CEG)	1 260	0,86	10,84	1,29	16,25	
Supplémentaire		– (3)		– (3)		
FAMILLE	1 260	–	–	3,45 (5)	43,47	
ASSURANCE CHÔMAGE	1260	– (6)	–	4,05	51,03	
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR						
Fonds de garantie des salaires (AGS)	1260	–	–	0,15	1,89	
Contribution au dialogue social	1260	–	–	0,016	0,20	
Fnal (si 20 salariés et plus) (7)	1260	–	–	0,50	6,30	
Versement transport (8)						
Forfait social (9)						
CONTRIBUTIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE						
CSG DÉDUCTIBLE (10)	1787,07	6,80	121,52	–	–	
CSG ET CRDS NON DÉDUCTIBLES (10)	1787,07	2,90	51,83	–	–	
EXONÉRATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR (11)						
TOTALE DES CONTRIBUTIONS ET COTISATIONS			315,86		396,59	
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU (12)					1500,02	
Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie (13)						18,27
IMPÔT SUR LE REVENU	Base	Taux personnalisé / non personnalisé		Montant		
IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE						
				Net payé en euros		
				Allègement de cotisations employeur		
				Total versé par l'employeur		

(1) Pour les VRP résidant dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle, le taux est de 1,50%. (2) Pour un salaire inférieur à 2,5 smic, 13 % si le salaire est supérieur. (3) Le taux est variable selon la complémentaire ou supplémentaire, pour la prévoyance, voir nos 2.1 et 2.2. (4) Plafonné jusqu'à 3 377 € puis déplafonné sur la totalité du salaire : 1,90 % pour l'employeur, 0,40 % pour le salarié. (5) Pour un salaire inférieur à 3,5 smic, 5,25 % si salaire supérieur. (6) Supprimée depuis le 1er octobre 2018. (7) Le taux est de 0,10 % dans la limite du plafond (3 377 €) pour les entreprises de moins de 20 salariés. (8) Taux variable selon les communes. (9) Contribution à la charge de l'employeur, prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de Sécurité sociale mais assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG). Le taux est de 20 % ou 8 % selon les sommes concernées. (10) La CSG et la CRDS sont calculées sur 98,25% du salaire brut auquel doit être ajoutée la contribution patronale de prévoyance (ne pas ajouter les remboursements de frais ni appliquer l'abattement de 30% pour frais), et ce dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 162 096 € en 2019. Au-delà de ce plafond, la CSG et la CRDS sont calculées sur la totalité du salaire et de la contribution patronale de prévoyance. (11) Application des différentes exonérations dont bénéficie l'employeur (notamment la réduction générale des cotisations dite « réduction Fillon »). (12) La mention « Net à payer avant impôt sur le revenu » et la valeur qui y est associée doivent être inscrites dans un corps de caractère dont le nombre de points est au moins égal à une fois et demie le nombre de points du caractère utilisé pour la composition des intitulés des autres lignes. (13) Cette évolution est égale à la différence entre le montant des cotisations salariales chômage et maladie qui aurait été dû en l'absence de la réforme de la LFSS pour 2018 (soit 0,75 % pour la cotisation maladie et 2,40 % pour la cotisation chômage) et le montant égal à l'application de l'augmentation de 1,7 % du taux de CSG.



COMPLÉMENTS PROTECTION SOCIALE

2.1 JE SUIS VRP : MA RÉMUNÉRATION PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

PRÉVOYANCE

En matière de prévoyance (décès, incapacité, invalidité), selon que vous êtes VRP de statut cadre ou non-cadre, et selon votre niveau de revenu, votre employeur peut avoir l'obligation de cotiser à votre caisse de prévoyance. Les différents cas de figure sont les suivants :

—> **Vous êtes VRP cadre** : votre employeur a l'obligation de cotiser à votre caisse de prévoyance. Sur les 3 377 premiers euros* mensuels de votre salaire, votre employeur versera 1,5 % de cette somme.

—> EXEMPLE

- 1° si vous gagnez 2 500 € par mois, votre employeur cotise 37,50 €.
- 2° si vous gagnez 3 500 € par mois, votre employeur ne cotise que sur les 3 377 premiers euros, soit un maximum de 50,66 € si le VRP n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite du régime légal.

—> **Vous êtes VRP non cadre** : si votre rémunération est supérieure à 3 377 €, vous bénéficiez des mêmes avantages qu'un VRP cadre (voir ci-dessus). En revanche, si votre rémunération est inférieure ou égale, votre employeur n'a pas d'obligation de cotiser.

*3 377 € mensuels représentent la tranche A de la sécurité sociale, soit le premier plafond en 2019.

SANTÉ

Depuis juillet 2014, si votre employeur offre déjà une couverture santé complémentaire à certaines catégories de salariés, il doit obligatoirement l'étendre à tous les salariés. Depuis le 1er janvier 2016, la couverture santé obligatoire s'étend à tous les salariés de l'entreprise.

› Pour plus d'information sur les complémentaires prévoyance, santé et retraite, rendez-vous sur Malakoff Humanis.

2.2 J'EMPLOIE DES VRP : LEUR RÉMUNÉRATION

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

PRÉVOYANCE

En matière de prévoyance (décès, incapacité, invalidité), selon que votre VRP est de statut cadre ou non cadre, et selon son niveau de revenu, vous avez peut-être l'obligation de cotiser à une caisse de prévoyance. Les différents cas de figure sont les suivants :

—> **Votre VRP est de statut cadre** : vous devez obligatoirement cotiser à une caisse de prévoyance. Sur les 3 377 premiers euros* mensuels de salaire de votre VRP, vous verserez ainsi 1,5 % de cette somme.

EXEMPLE

1° si votre VRP gagne 2 500 € par mois, vous cotisez 37,50 € (soit 1,5 % de 2 500).
2° si votre VRP gagne 3 500 € par mois, vous ne cotisez que sur les 3 377 premiers euros, soit un maximum de 50,66 € (ou 1,5 % de 3377).

—> **Votre VRP est de statut non cadre** : si sa rémunération est supérieure à 3 377 €, il bénéficie des mêmes conditions qu'un VRP cadre (voir ci-dessus). En revanche, si sa rémunération est inférieure ou égale, vous n'avez pas d'obligation de cotiser.

*3 377 € mensuels représentent la tranche A de la sécurité sociale, soit le premier plafond.

SANTÉ

Depuis juillet 2014, si votre entreprise offre déjà une couverture santé complémentaire à certaines catégories de salariés, vous devez obligatoirement l'étendre à tous les salariés. Depuis le 1er janvier 2016, la couverture santé obligatoire s'étend à tous les salariés de l'entreprise.

RETRAITE

En ce qui concerne la cotisation retraite, la caisse à laquelle vous devez cotiser dépend du statut de vos VRP. Pour vos VRP cadres, vous pouvez cotiser à la caisse de retraite des cadres de l'entreprise.

Pour les VRP non cadres, vous devez cotiser à Malakoff Humanis Agirc-Arrco.

Notez qu'il est possible de cotiser à Malakoff Humanis Agirc-Arrco pour tous vos salariés VRP. Autant y mettre tout le monde, vous vous simplifierez la vie !

› Pour plus d'information ou pour souscrire, rendez-vous sur Malakoff Médéric Humanis.

