

VOYAGEUR REPRESENTANT PLACIER EXCLUSIFS A TEMPS PLEIN

Salaire Minimum Garantie, temps de travail et horaires...

Petit rappel le VRP Exclusif.



Contrairement aux autres salariés, vous n'avez **pas droit au SMIC** en raison de l'absence d'un **horaire fixe de travail** (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 1998. N° de pourvoi : 95-41.417). Toutefois, une rémunération **minimale forfaitaire vous est garantie, si vous êtes engagé à titre exclusif par un seul employeur à temps plein.**

Attention ! « Un voyageur représentant placier engagé à titre exclusif ne peut se voir imposer de travailler à temps partiel et a droit à la rémunération minimale forfaitaire prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 ». Autrement dit, tous les représentants de commerce exclusifs ont droit à une rémunération minimale forfaitaire.

Ainsi, dès la conclusion de votre contrat de travail et pour chaque trimestre d'emploi à plein temps, votre employeur doit comparer votre rémunération à la rémunération minimale forfaitaire. Votre rémunération est composée selon votre cas d'un fixe et de commissions, à laquelle il faut déduire vos indemnités, primes et frais professionnels.

LA RÉMUNÉRATION MINIMALE FORFAITAIRE NE PEUT ÊTRE INFÉRIEURE À 520 FOIS LE SMIC HORAIRE PAR TRIMESTRE. LE TAUX DU SMIC APPLICABLE EST CELUI EN VIGUEUR À LA FIN DU DERNIER MOIS PRIS EN COMPTE À CHAQUE PAIEMENT.

La rémunération minimale forfaitaire est réduite prorata temporis :

si votre contrat de travail commence ou se termine en cours de trimestre, ou si votre contrat de travail est suspendu au cours du trimestre.

Bon à savoir : En dehors de ces situations, votre employeur ne peut pas réduire la rémunération minimale forfaitaire. Il ne peut donc pas invoquer votre insuffisance de résultats ou la non-réalisation de vos objectifs, qui est une sanction pécuniaire illicite.

Dans l'hypothèse où votre employeur vous verse un complément de rémunération lors d'un trimestre, vous ne pouvez pas prétendre à un droit acquis. En effet, vous devrez le rembourser sur vos rémunérations échues au cours des trois trimestres suivants et il ne pourra être déduit qu'à concurrence que pour la seule partie de vos rémunérations qui excède la rémunération minimale forfaitaire.





EXEMPLE (2017, LE SMIC EST ÉGAL À 9, 760 € BRUT DE L'HEURE).

Au cours du premier trimestre :

- Votre rémunération au trimestre (commission ou fixe) = 2200,00 €
- La rémunération minimale forfaitaire = $(9.760 \times 520) = 5\,090,80$ €
- Le complément de rémunération = $5\,090,80 - 2\,200 = 2\,825,00$ €

En outre, la **convention collective applicable** peut prévoir pour les **VRP**, une rémunération minimale plus favorable à celle, susnommée, prévue par l'**ANI du 3 octobre 1975**. Dans ce cas c'est cette rémunération minimale plus favorable qui doit vous être versée.

Enfin, si vous êtes soumis à un travail précis suivant un horaire déterminé, la réglementation sur le SMIC s'applique (**Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 22 mai 1996. N° de pourvoi : 95-40.200**).

Pour les VRP de l'immobilier qui ne sont pas assujettis à l'ANI de 1975, nous consacrerons un dossier spécial dans le prochain numéro.

FRAIS PROFESSIONNELS

Entre les trajets en voiture, le téléphone, etc. les frais du VRP peuvent atteindre des sommets ! Il est donc important de bien négocier la manière dont vous serez dédommagé par votre employeur. Deux possibilités existent : sur notes de frais ou inclus via une majoration dans vos commissions.

QUAND LES FRAIS SONT INCLUS DANS LES COMMISSIONS, LES VRP BÉNÉFICIENT DU PRINCIPE DE L'ABATTEMENT DE 30%.

Concrètement, l'administration considère que les frais professionnels représentent 30% du salaire du VRP. Les cotisations sociales sont exonérées sur ce montant, ce qui augmente mécaniquement le niveau de salaire net du VRP, mais ce sont aussi des cotisations sociales réduites notamment sur vos droits à la retraite.

Par exemple, si le salarié bénéficie d'un abattement de 30% sur 2000 €, ces cotisations seront calculées sur 1400 € (2000 € moins 30% de 2000 €). Attention, le montant total de l'abattement est plafonné à 7600 € par an et par VRP.

Dans ce cas, le minimum garanti du VRP représentent 520 fois le Smic horaire par trimestre, hors frais et dépenses professionnelles (carburants, repas, hôtel).

Cela revient à dire que votre minimum garanti doit être augmenté de **30 %** si avez à votre charge vos frais professionnels.

Soit $520 \times 9,76 \text{ €}^* (* \text{ Smic Horaire } 2017) = 5\,075,20 \text{ €} / 0,70 = 7\,250,28 \text{ €}$ brut sur le trimestre civil.

En aucun cas le VRP ne peut se voir versé un salaire plus faible que le minimum garanti prévu sur l'ensemble du trimestre.

Retrouvez nous sur le site : cgt-commerciaux.fr ou 01 44 84 50 33

